

DOSSIER

Legislación sobre Igualdad de trato y no Discriminación



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL
E IGUALDAD

SECRETARÍA
DE ESTADO
DE IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD
EN EL EMPLEO Y CONTRA
LA DISCRIMINACIÓN



MINISTERIO
DE LA PRESIDENCIA

CENTRO DE ESTUDIOS
POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES

Edita: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales
Plaza de la Marina Española, n.º 9 - 28071 Madrid

Depósito Legal: M. 23.077-1998

ISSN: 1139-2827

NIPO (CEPC): 005-10-015-7

NIPO (DGIECD): 860-10-007-1

DOSSIER

Legislación sobre Igualdad de trato y no Discriminación

PRESENTACIÓN

La celebración, en noviembre de 2008, en Madrid, de un encuentro internacional sobre «Legislación Antidiscriminatoria en la Unión Europea: estado de situación y recomendaciones para una futura ley española de Igualdad de trato», unos meses después de la creación del Ministerio de Igualdad, sentó las bases de una estrecha colaboración entre el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales y dicho Ministerio, colaboración que continúa hoy día y que se ha visto de nuevo materializada con la edición de la presente publicación.

El hecho de que se invitara a una serie de expertos y expertas de diferentes países durante dos días para debatir y analizar las situación actual del derecho antidiscriminatorio en la Unión Europea era una clara manifestación de una mayor sensibilización por parte de las instituciones públicas y de la sociedad civil ante las demandas de ciertos grupos sociales en situación de desventaja social y en riesgo de exclusión, así como de la firme apuesta que el Gobierno había iniciado en la legislatura anterior a favor de la lucha por la igualdad.

El REAL DECRETO 1135/2008, de 4 de julio, que fija la estructura orgánica básica del Ministerio de Igualdad, establece que es a este Departamento al que le corresponde la propuesta y ejecución de las políticas del Gobierno en materia de igualdad, eliminación de toda clase de discriminación de las personas por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o ideología, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y erradicación de la violencia de género. Se creaban, para tales fines, una serie de órganos directivos, entre ellos la Dirección contra la Discriminación que, actualmente, ha pasado a asumir también las competencias en materia de igualdad en el Empleo.

Desde el momento de su creación, la Dirección General contra la Discriminación, hoy en día Dirección General para la Igualdad en el Empleo y contra la Discriminación, pasó a ocuparse, entre otras funciones, de la coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades, del desarrollo de políticas de cooperación con las Administraciones de las Comunidades Autónomas y Entidades Locales en éste ámbito, de la propuesta de medidas normativas, y la transposición y aplicación de directivas y otros instrumentos jurídicos comunitarios o internacionales en las materias de su competencia, del diseño, programación, impulso, desarrollo, coordinación y evaluación de las actuaciones y medidas que, en el ámbito de la Administración General del Estado, contribuyan a la promoción de la igualdad de trato y a la erradicación de la discriminación y de la puesta en marcha de actividades de formación, información, participación, sensibilización social y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas.

En los últimos años, en nuestro país se han dado pasos muy importantes en materia de igualdad de género con la *Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género* y la *Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres*, enmarcadas dentro de una estrategia común comunitaria de lucha contra la discriminación motivada por el género. Estas dos leyes presentan un elemento de carácter innovador por la especial atención que prestan a la prevención de conductas discriminatorias y al énfasis en la aplicación del principio de igualdad, de manera transversal, a todos los órganos de la Administración.

Impulsar cambios en el modelo social vigente no solamente ha sido una prioridad en la lucha por equiparar los derechos de mujeres y hombres sino que ha sido el objetivo fundamental de las políticas sociales comunitarias, tal como quedó plasmado en el artículo 13 del Tratado de Amsterdam (entró en vigor en 1999), que otorgaba poderes a la Comunidad para combatir la discriminación causada por el género, origen racial o étnico, edad, discapacidad, religión o creencias y orientación sexual.

Desde el año 2000, la Unión Europea cuenta con normativa específica sobre aplicación del principio de igualdad de trato y lucha contra la discriminación basada en el origen racial o étnico, la edad, discapacidad, religión o creencias y orientación sexual. Mediante la aprobación de dos Directivas, que vinieron a unirse al amplio número de normas que procuraban la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito europeo, se fijó el actual marco legislativo europeo que venía a reforzar las garantías de protección de la ciudadanía frente a los casos de discriminación.

La **Directiva 2000/43/CE** sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico de las personas, tanto en el ámbito del empleo y la ocupación, como en la protección social, los beneficios sociales, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, y la **Directiva 2000/78/CE** que prohíbe la discriminación por motivos de religión o creencias, edad, discapacidad u orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación son, hasta el momento, los dos instrumentos más importantes para combatir la discriminación.

Además, en el año 2004 la *Directiva 2004/113 sobre la implementación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios*, y dos años después, la *Directiva 2006/54 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*, que venía a refundir todas las disposiciones anteriores en la materia, cerraban el sistema europeo de protección frente a la discriminación por razón de género.

Esta estructura normativa deja pendiente la protección frente a la discriminación basada en la religión o creencias, edad, discapacidad u orientación sexual más allá del ámbito del empleo y la ocupación, hecho que ha tratado de solucionarse mediante la presentación por parte de la Comisión Europea, el pasado 2 de julio de 2008, de la propuesta de Directiva de aplicación del principio de igualdad de trato más allá del ámbito del empleo, que busca ofrecer esa protección por los motivos mencionados en la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios incluida la vivienda y que, aun hoy, se encuentra en fase de negociación.

En la práctica, todos los países han tenido que adaptar dichas normas a su legislación. En el caso de España, es la *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social*, la que recoge los mínimos establecidos en las dos Directivas anteriormente citadas.

En este tiempo, los avances en la lucha por la igualdad de trato y de oportunidades han sido notables gracias a la cooperación, a todos los niveles, entre los distintos órganos de la Administración, los agentes sociales y el entramado asociativo que agrupa y representa a los individuos y grupos sociales afectados por algún tipo de discriminación, atendiendo así al carácter transversal de la igualdad que demanda no sólo la implicación de los organismos especializados sino la de todas las instituciones con capacidad para desarrollar y ejecutar medidas que afecten al conjunto de la sociedad.

Y, aunque, como algunos ponentes de las citadas jornadas pusieron de relieve, las leyes no lo son todo, sí es indudable que son herramientas válidas porque nos permiten seguir avanzando y, sobre todo, consolidando los logros que hemos ido alcanzando. En los últimos diez años, la acción normativa europea ha contado con iniciativas diversas en cada país, atendiendo a modelos diferentes de trasposición de las Directivas antidiscriminación.

La presente obra se estructura en dos bloques, que constan a su vez de varios capítulos. En el primer bloque se presentan textos internacionales fundamentales y documentación jurídica (Convenios y Declaraciones de la ONU, OIT, etc.), así como la legislación y otras tipologías documentales emanada de organismos europeos como el Consejo de Europa y la Unión Europea, acompañada de un apéndice dedicado a la Jurisprudencia e información sobre las direcciones Web más útiles.

El segundo bloque contiene normativa antidiscriminatoria correspondiente a los siguientes países: Alemania, Bélgica, España, Francia, Italia y Reino Unido. Igualmente, incluye un apartado dedicado a la jurisprudencia y un listado de direcciones Web.

El examen de las distintas legislaciones estudiadas en este volumen nos muestra la existencia de una serie de conceptos como, *discriminación, igualdad de trato, igualdad de oportunidades, igualdad de género, diversidad o multiculturalidad*, cuya comprensión es básica para abordar la cuestión de la legislación y las políticas antidiscriminatorias

Se han considerado todas aquellas iniciativas normativas que tienen que ver no sólo con la discriminación producida por las causas que marcan las dos Directivas, sino que, además, se ha tenido en cuenta la dimensión de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

De cara a sistematizar una documentación tan voluminosa, los textos se ordenan según una clasificación que responde a cada uno de los distintos tipos de discriminación que, desde los poderes públicos, se quieren combatir.

Así, dado que algunas normas están orientadas a varias causas de discriminación que convergen entre sí, no ha sido fácil identificar un único motivo de discriminación, por lo que se ha introducido el epígrafe «Normativa General», lo que ha permitido una perspectiva amplia y transversalizada en la que confluían, asimismo, áreas de intervención y competencias diversas.

Una buena parte de la normativa antidiscriminatoria ha contemplado el peso del fenómeno migratorio en nuestro país, y, bajo el epígrafe «Origen racial o étnico», se han incluido aquellas normas que relacionan la inmigración con las normas que tienen como objetivo prevenir y eliminar el racismo y la xenofobia.

En cuanto a los ámbitos en los que se producen la mayoría de las discriminaciones, se ha optado por los constitutivos de los pilares del Estado del Bienestar: Empleo y mercado de trabajo, Sanidad y Protección Social, Educación y Bienes y Servicios; si bien, el Empleo aunque no puede ser considerado estrictamente como tal, se ha incluido en tanto en cuanto permite el acceso al sistema de pensiones y a los bienes y servicios.

La cada vez mayor institucionalización del fenómeno de la discriminación, al ser asumido como una prioridad de «agenda política» por todos los gobiernos democráticos y, el hecho de que algunos países tengan legislaciones diversas, derivadas de un estado descentralizado como es el nuestro, han guiado la selección de las dos tipologías que aquí se compilan: 1) legislación estatal básica y 2) legislación autonómica.

En el caso de España, se presentan las distintas comunidades autónomas ordenadas siguiendo un criterio cronológico que responde a la fecha de sus Estatutos de Autonomía. Se incluyen los artículos de los mismos que hacen mención expresa a la prohibición de discriminación y al derecho a no ser discriminado/a.

La tipología referida a España responde a Leyes, Reales Decretos y Decretos legislativos, consolidados, no contemplando, en principio, la referencia a normas de menor rango o aquellas que agotan su eficacia por el mero transcurso del tiempo.

La búsqueda de información se ha realizado a través de la consulta de fuentes diversas, principalmente las bases de datos propias del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, así como bases especializadas en legislación y jurisprudencia. Se ha recurrido, en muchos casos, a las páginas web de las comunidades autónomas y organismos especializados en las distintas causas de discriminación.

Y ya como colofón, es necesario subrayar que, al menos en el aspecto formal, en todo nuestro territorio nacional está garantizado el derecho a la igualdad de trato y oportunidades frente a la discriminación. Es tarea del gobierno de la nación impulsar este derecho, a través de las competencias atribuidas al recién instituido Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad y en estrecha cooperación con el resto de las administraciones.

Esperamos haber contribuido con esta publicación a dar una visión general del corpus normativo nacional, europeo e internacional, imprescindible para entender el impulso y respaldo que las políticas públicas de lucha contra la discriminación, han tenido en los últimos años.

CARMEN NAVARRO MARTÍNEZ
Directora General para la Igualdad en el Empleo
y contra la Discriminación

ÍNDICE*

	Pág.
PRESENTACIÓN	1
PARTE PRIMERA	
TEXTOS Y DOCUMENTOS DE ORGANISMOS INTERNACIONALES, DEL CONSEJO DE EUROPA Y DE LA UNIÓN EUROPEA	
I. ORGANISMOS INTERNACIONALES	5
I.1. ONU	6
I.2. UNESCO	27
I.3. OIT	30
I.4. OSCE	36
I.5. Jurisprudencia	38
I.6. Direcciones web	44
II. CONSEJO DE EUROPA	45
II.1. Convenios	47
II.2. Recomendaciones y documentos de trabajo	56
II.3. Jurisprudencia	75
II.4. Direcciones web	83
III. UNIÓN EUROPEA	84
III.1. Principios fundamentales	92
III.2. Normativa	97
III.3. Actos no vinculantes	156
III.4. Jurisprudencia	229
III.5. Otros documentos	238
III.6. Direcciones web	238
PARTE SEGUNDA	
LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y DOCUMENTOS DE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA	
IV. ALEMANIA	239
IV.1. Constitución	239
IV.2. Legislación	239
IV.2.1. Federal	239
IV.2.2. Länder	252
IV.3. Jurisprudencia	259
IV.4. Direcciones web	271

* Este índice recoge las referencias que se reproducen íntegramente, salvo en aquellos casos que, debido a su extensión, se han seleccionado los preceptos que se refieren a discriminación o se ha puesto el enlace web al documento.

Dentro del dossier, cada Organismo y/o país contiene un listado con todas las disposiciones legislativas sobre discriminación de las que solo se ha recogido la referencia.

	Pág.
V. BÉLGICA	273
V.1. Constitución	273
V.2. Legislación	273
V.2.1. Federal	273
V.2.2. Comunidades y Regiones	302
V.3. Jurisprudencia	356
V.4. Documentos	359
V.5. Direcciones web	362
VI. ESPAÑA	363
VI.1. Constituciones	363
VI.2. Legislación	364
VI.2.1. Estatal	364
VI.2.2. Autonómica	425
VI.3. Jurisprudencia	454
VI.4. Direcciones web	471
VII. FRANCIA	473
VII.1. Constitución	473
VII.2. Legislación	473
VII.3. Jurisprudencia	489
VII.4. Otros documentos	490
VII.5. Direcciones web	491
VIII. ITALIA	493
VIII.1. Constitución	493
VIII.2. Legislación	493
VIII.3. Jurisprudencia	503
VIII.4. Documentos	505
VIII.5. Direcciones web	506
IX. REINO UNIDO	507
IX.1. Legislación	507
IX.1.1. Reino Unido	507
IX.1.2. Escocia	648
IX.1.3. Gales	649
IX.1.4. Irlanda	649
IX.2. Jurisprudencia	652
IX.3. Direcciones web	653
X. Normativa y organismos antidiscriminación en otros países de la Unión Europea: Austria, Bulgaria, Chekia, Chipre, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Grecia, Hungría, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Portugal, Ru- mania y Suecia	655
XI. BIBLIOGRAFÍA	675

PARTE PRIMERA

TEXTOS Y DOCUMENTOS DE ORGANISMOS INTERNACIONALES, DEL CONSEJO DE EUROPA Y DE LA UNIÓN EUROPEA

I. ORGANISMOS INTERNACIONALES

SUMARIO

I.1. ONU

- **Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.**
Arts. 1, 2, 7 y 23
- **Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1963. Resolución 1904 (XVIII).**
- **Convenio Internacional sobre eliminación de todas las formas de discriminación racial, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965.**
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.**
Ratificado por España el 13 de abril de 1977.
- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966.**
Ratificado por España el 13 de abril de 1977.
- **Declaración de los derechos de los impedidos. Proclamada por la Asamblea General el 9 de diciembre de 1975 en su Resolución 3447 (XXX).**
- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979.**
Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983.
- **Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981. Resolución 36/55.**
- **Convención Internacional contra el apartheid en los deportes. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 40/64 G, de 10 de diciembre de 1985.**
- **Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias. Adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990.**
(Preámbulo y artículos 43.1 a), b), C9; 58, 59, 61, 62, 63).
- **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.**
Ratificado por España el 23 de noviembre de 2007.

I.2. UNESCO

- **Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza. Conferencia de la UNESCO celebrada en París del 14 de noviembre al 15 de diciembre de 1960.**

I.3. OIT

- **Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 29 de junio de 1951.**
Ratificado por España el 6 de noviembre de 1967.

- **Convenio número 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 25 de junio de 1958.**
Ratificado por España el 26 de octubre de 1967.
- **Convenio número 117 de la OIT relativo a las normas y objetivos básicos de la política social, de 22 de junio de 1962.**
Ratificado por España el 19 de febrero de 1973.
(Parte V, art. 14).
- **Convenio número 159 de la OIT sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, de 20 de junio de 1983.**
Ratificado por España el 17 de julio de 1990.

I.4. OSCE

- **Decisión número 633 relativa al fomento de la tolerancia y de la libertad de los medios informativos en Internet.**
(PC.DEC/633) 11 de noviembre de 2004.
- **Decisión número 621 de tolerancia y lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación.**
PC.DEC/621. 29 de julio de 2004.

I.5. JURISPRUDENCIA

I.5.1. CERD (Committee on the Elimination of Racial Discrimination)

Koptova v. Slovakia
 B.J. v. Denmark
 Habassi vo. Denmark
 L.K. v. Netherlands
 L.R. v. Slovakia
 Sefic v. Denmark
 Lack v. Slovakia
 Diop v. France
 E.I.F. v. Netherlands
 Ahmad v. Denmark
 Quereshi v. Denmark
 Jewish community of Oslo et al. v. Norway
 Gelle v. Denmark

I.5.2. HRC (Human Rights Committee)

Cadoret and Le Bihan v. France
 H. A. E. d. J. v. Netherlands
 Brinkhof v. Netherlands
 Arenz v. Germany
 Gueye v. France
 Gillot et al v. France
 Barzhig v. France
 Ignatane v. Latvia

I.5.3. CEDAW (Committee on the Elimination of Discrimination against Women)

Ms. A. T. v. Hungary
 Ms. A. S. v. Hungary
 Ms. B.-J. v. Germany
 Ms. Dung Thi Thuy Nguyen v. Netherlands

I.6. DIRECCIONES WEB

I.1. ONU

Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948

Arts. 1, 2, 7 y 23

(...)

Artículo 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía

Artículo 7.

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

(...)

Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1963. Resolución 1904 (XVIII)

La Asamblea General,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas está basada en el principio de dignidad e igualdad de todos los seres humanos y tiene, entre otros propósitos fundamentales, el de realizar la cooperación internacional en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en la misma, sin distinción alguna, en particular por motivos de raza, color u origen nacional,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama, además, que todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley, y que todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación y contra toda provocación a tal discriminación,

Considerando que las Naciones Unidas han condenado el colonialismo y todas las prácticas de segregación y discriminación que lo acompañan, y que la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales proclama entre otras cosas la necesidad de poner fin al colonialismo rápida e incondicionalmente,

Considerando que toda doctrina de diferenciación o superioridad racial es científicamente falsa, moralmente condenable, socialmente injusta y peligrosa, y que nada permite justificar la discriminación racial, ni en la teoría ni en la práctica,

Teniendo en cuenta las demás resoluciones aprobadas por la Asamblea General y los instrumentos internacionales aprobados por los organismos especializados, en particular la Organización Internacional del Trabajo y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en la esfera de la discriminación,

Teniendo en cuenta que, si bien gracias a la acción internacional y a los esfuerzos realizados en varios países ha sido posible lograr progresos en esta esfera, las discriminaciones por motivos de raza, color u origen étnico en algunas regiones del mundo siguen siendo causa de gran preocupación,

Alarmada por las manifestaciones de discriminación racial que aún existen en el mundo, algunas de las cuales son impuestas por determinados gobiernos mediante disposiciones legislativas, administrativas o de otra índole, en forma, entre otras, de apartheid, segregación o separación, así como por el fomento y difusión de doctrinas de superioridad racial y expansionismo en algunas regiones,

Convencida de que todas las formas de discriminación racial y, más aún, las políticas gubernamentales basadas en el prejuicio de la superioridad o en el odio racial, a más de constituir una violación de los derechos humanos fundamentales, tienden a poner en peligro las relaciones amistosas entre los pueblos, la cooperación entre las naciones y la paz y la seguridad internacionales,

Convencida asimismo de que la discriminación racial daña no sólo a quienes son objeto de ella, sino también a quienes la practican,

Convencida también de que la edificación de una sociedad universal libre de todas las formas de segregación y discriminación raciales, que son factores de odio y división entre los hombres, es uno de los objetivos fundamentales de las Naciones Unidas,

1. Afirma solemnemente la necesidad de eliminar rápidamente, en todas las partes del mundo, la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones, y de asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de la persona humana;

2. Afirma solemnemente la necesidad de adoptar con tal objeto medidas de carácter nacional e internacional, incluidas medidas en las esferas de la enseñanza, la educación y la información, para asegurar el reconocimiento y la observancia universales y efectivos de los principios que se enuncian seguidamente;

3. Proclama la presente Declaración:

Artículo 1

La discriminación entre los seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico es un atentado contra la dignidad humana y debe condenarse como una negación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas, una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, un obstáculo para las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y un hecho susceptible de perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos.

Artículo 2

1. Ningún Estado, institución, grupo o individuo establecerá discriminación alguna en materia de derechos humanos y libertades fundamentales en el trato de las personas, grupos de personas o instituciones, por motivos de raza, color u origen étnico.

2. Ningún Estado fomentará, propugnará o apoyará, con medidas policíacas o de cualquier otra manera, ninguna discriminación fundada en la raza, el color o el origen étnico, practicada por cualquier grupo, institución o individuo.

3. Se adoptarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas para asegurar el adecuado desenvolvimiento o protección de las personas que pertenezcan a determinados grupos raciales, con el fin de garantizar el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales.

Artículo 3

1. Se pondrá particular empeño en impedir las discriminaciones fundadas en motivos de raza, color u origen étnico, especialmente en materia de derechos civiles, acceso a la ciudadanía, educación, religión, empleo, ocupación y vivienda.

2. Toda persona tendrá acceso en condiciones de igualdad a todo lugar o servicio destinado al uso del público, sin distinción por motivos de raza, color u origen étnico.

Artículo 4

Todos los Estados deben adoptar medidas efectivas para revisar las políticas gubernamentales y otras políticas públicas a fin de abolir las leyes y los reglamentos que tengan como consecuencia el crear la discriminación racial y perpetuarla allí donde todavía exista. Deben promulgar leyes encaminadas a prohibir esa discriminación y adoptar todas las medidas apropiadas para combatir aquellos prejuicios que dan lugar a la discriminación racial.

Artículo 5

Debe ponerse término sin demora a las políticas gubernamentales y otras políticas de segregación racial y especialmente a la política de apartheid, así como a todas las formas de discriminación y segregación raciales resultantes de esas políticas.

Artículo 6

No debe admitirse ninguna discriminación por motivos de raza, color u origen étnico en cuanto al disfrute por toda persona en su país de los derechos políticos y de ciudadanía, en particular del derecho de tomar parte en las elecciones por medio del sufragio universal e igual y de participar en el gobierno. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.

Artículo 7

1. Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y a que se le haga justicia conforme a la ley y en condiciones de igualdad. Toda persona, sin distinción por motivos de raza, de color o de origen étnico, tiene derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra su integridad personal cometido por funcionarios públicos, o por cualquier individuo, grupo o institución.

2. Toda persona tiene derecho a un recurso y amparo efectivos contra toda discriminación de que pueda ser víctima en sus derechos y libertades fundamentales por motivos de raza, de color o de origen étnico ante tribunales nacionales independientes y competentes para examinar esas cuestiones.

Artículo 8

Deben tomarse inmediatamente todas las medidas efectivas, en las esferas de la enseñanza, de la educación y de la información, para eliminar la discriminación y los prejuicios raciales y para fomentar la comprensión, la tolerancia y la amistad entre las naciones y los grupos raciales, así como para propagar los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales.

Artículo 9

1. Toda clase de propaganda y organizaciones basadas en ideas o teorías de superioridad de una raza o de un grupo de personas de determinado color u origen étnico, que tengan por objeto la justificación o promoción de la discriminación racial en cualquier forma, serán severamente condenadas.

2. Toda incitación a la violencia, o actos de violencia, cometidos por individuos u organizaciones, contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico, deben ser considerados como una ofensa contra la sociedad y punibles con arreglo a la ley.

3. Con el fin de realizar los propósitos y principios de la presente Declaración, todos los Estados deben tomar medidas inmediatas y positivas, incluidas las legislativas y otras, para enjuiciar y, llegado el caso, para declarar ilegales las organizaciones que promuevan la discriminación racial o inciten a ella, que inciten al uso de la violencia o que usen de la violencia con propósitos de discriminación basados en raza, color u origen étnico.

Artículo 10

Las Naciones Unidas, los organismos especializados, los Estados y las organizaciones no gubernamentales tienen el deber de hacer cuanto les sea posible para fomentar una acción enérgica que, combinando medidas jurídicas y otras medidas de índole práctica, permita la abolición de todas las formas de discriminación racial. En particular, deben estudiar las causas de dicha discriminación a fin de recomendar medidas adecuadas y eficaces para combatirla y eliminarla.

Artículo 11

Todos los Estados deben fomentar el respeto y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en conformidad con la Carta de las Naciones Unidas, y cumplir plena y fielmente las disposiciones de la presente Declaración, de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales.

Convenio Internacional sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación racial, aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965.

Adhesión de España de 23 de abril de 1969.

(BOE número 118 de 17/5/1969)

Los Estados partes en la presente Convención,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas está basada en los principios de la dignidad y la igualdad inherentes a todos los seres humanos y que todos los Estados Miembros se han comprometido a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para realizar uno de los propósitos de las Naciones Unidas, que es el de promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión.

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y que toda persona tiene todos los derechos y libertades enunciados en la misma, sin distinción alguna, en particular por motivos de raza, color u origen nacional,

Considerando que todos los hombres son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley contra toda discriminación y contra toda incitación a la discriminación,

Considerando que las Naciones Unidas han condenado el colonialismo y todas las prácticas de segregación y discriminación que lo acompañan, cualquiera que sea su forma y dondequiera que existan, y que la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales, de 14 de diciembre de 1960 [resolución 1514 (XV) de la Asamblea General], ha afirmado y solemnemente proclamado la necesidad de ponerles fin rápida e incondicionalmente,

Considerando que la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, de 20 de noviembre de 1963 [resolución 1904 (XVIII) de la Asamblea General] afirma solemnemente la necesidad de eliminar rápidamente en todas las partes del mundo la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones y de asegurar la comprensión y el respeto de la dignidad de la persona humana,

Convencidos de que toda doctrina de superioridad basada en la diferenciación racial es científicamente falsa, moralmente condenable y socialmente injusta y peligrosa, y de que nada en la teoría o en la práctica permite justificar, en ninguna parte, la discriminación racial,

Reafirmando que la discriminación entre seres humanos por motivos de raza, color u origen étnico constituye un obstáculo a las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones y puede perturbar la paz y la seguridad entre los pueblos, así como la convivencia de las personas aun dentro de un mismo Estado,

Convencidos de que la existencia de barreras raciales es incompatible con los ideales de toda la sociedad humana,

Alarmados por las manifestaciones de discriminación racial que todavía existen en algunas partes del mundo y por las políticas gubernamentales basadas en la superioridad o el odio racial, tales como las de apartheid, segregación o separación,

Resueltos a adoptar todas las medidas necesarias para eliminar rápidamente la discriminación racial en todas sus formas y manifestaciones y a prevenir y combatir las doctrinas y prácticas racistas con el fin de promover el entendimiento entre las razas y edificar una comunidad internacional libre de todas las formas de segregación y discriminación raciales,

Teniendo presentes el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación aprobado por la Organización Internacional del Trabajo en 1958 y la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, aprobada por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en 1960,

Deseando poner en práctica los principios consagrados en la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y con tal objeto asegurar que se adopten lo antes posible medidas prácticas,

Han acordado lo siguiente:

Parte I

Artículo 1

1. En la presente Convención la expresión «discriminación racial» denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

2. Esta Convención no se aplicará a las distinciones, exclusiones, restricciones o preferencias que haga un Estado parte en la presente Convención entre ciudadanos y no ciudadanos.

3. Ninguna de las cláusulas de la presente Convención podrá interpretarse en un sentido que afecte en modo alguno las disposiciones legales de los Estados partes sobre nacionalidad, ciudadanía o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular.

4. Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

Artículo 2

1. Los Estados partes condenan la discriminación racial y se comprometen a seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas, y con tal objeto:

a) Cada Estado parte se compromete a no incurrir en ningún acto o práctica de discriminación racial contra personas, grupos de personas o instituciones y a velar por que todas las autoridades públicas e instituciones públicas, nacionales y locales, actúen en conformidad con esta obligación;

b) Cada Estado parte se compromete a no fomentar, defender o apoyar la discriminación racial practicada por cualesquiera personas u organizaciones;

c) Cada Estado parte tomará medidas efectivas para revisar las políticas gubernamentales nacionales y locales, y para enmendar, derogar o anular las leyes y las disposiciones reglamentarias que tengan como consecuencia crear la discriminación racial o perpetuarla donde ya exista;

d) Cada Estado parte prohibirá y hará cesar por todos los medios apropiados, incluso, si lo exigieran las circunstancias, medidas legislativas, la discriminación racial practicada por personas, grupos u organizaciones;

e) Cada Estado parte se compromete a estimular, cuando fuere el caso, organizaciones y movimientos multirraciales integracionistas y otros medios encaminados a eliminar las barreras entre las razas, y a desalentar todo lo que tienda a fortalecer la división racial.

2. Los Estados partes tomarán, cuando las circunstancias lo aconsejen, medidas especiales y concretas, en las esferas social, económica, cultural y en otras esferas, para asegurar el adecuado desenvolvimiento y protección de ciertos grupos raciales o de personas pertenecientes a estos grupos, con el fin de garantizar en condiciones de igualdad el pleno disfrute por dichas personas de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Esas medidas en ningún caso podrán tener como consecuencia el mantenimiento de derechos desiguales o separados para los diversos grupos raciales después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron.

Artículo 3

Los Estados partes condenan especialmente la segregación racial y el apartheid y se comprometen a prevenir, prohibir y eliminar en los territorios bajo su jurisdicción todas las prácticas de esta naturaleza.

Artículo 4

Los Estados partes condenan toda la propaganda y todas las organizaciones que se inspiren en ideas o teorías basadas en la superioridad de una raza o de un grupo de personas de un determinado color u origen étnico, o que pretendan justificar o promover el odio racial y la discriminación racial, cualquiera que sea su forma, y se comprometen a tomar medidas inmediatas y positivas destinadas a eliminar toda incitación a tal discriminación o actos de tal discriminación, y, con ese fin, teniendo debidamente en cuenta los principios incorporados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como los derechos expresamente enunciados en el artículo 5 de la presente Convención, tomarán, entre otras, las siguientes medidas:

a) Declararán como acto punible conforme a la ley toda difusión de ideas basadas en la superioridad o en el odio racial, toda incitación a la discriminación racial, así como todo acto de violencia o toda incitación a cometer tales actos contra cualquier raza o grupo de personas de otro color u origen étnico, y toda asistencia a las actividades racistas, incluida su financiación;

b) Declararán ilegales y prohibirán las organizaciones, así como las actividades organizadas de propaganda y toda otra actividad de propaganda, que promuevan la discriminación racial e inciten a ella, y reconocerán que la participación en tales organizaciones o en tales actividades constituye un delito penado por la ley;

c) No permitirán que las autoridades ni las instituciones públicas nacionales o locales promuevan la discriminación racial o inciten a ella.

Artículo 5

En conformidad con las obligaciones fundamentales estipuladas en el artículo 2 de la presente Convención, los Estados partes se comprometen a prohibir y eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a garantizar el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley, sin distinción de raza, color y origen nacional o étnico, particularmente en el goce de los derechos siguientes:

a) El derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia;

b) El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución;

c) Los derechos políticos, en particular el de tomar parte en elecciones, elegir y ser elegido, por medio del sufragio universal e igual, el de participar en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos en cualquier nivel, y el de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas;

d) Otros derechos civiles, en particular:

i) El derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado;

ii) El derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país;

iii) El derecho a una nacionalidad;

iv) El derecho al matrimonio y a la elección del cónyuge;

v) El derecho a ser propietario, individualmente y en asociación con otros;

vi) El derecho a heredar;

vii) El derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión;

viii) El derecho a la libertad de opinión y de expresión;

ix) El derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas;

e) Los derechos económicos, sociales y culturales, en particular:

i) El derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria;

ii) El derecho a fundar sindicatos y a sindicarse;

iii) El derecho a la vivienda;

iv) El derecho a la salud pública, la asistencia médica, la seguridad social y los servicios sociales;

v) El derecho a la educación y la formación profesional;

vi) El derecho a participar, en condiciones de igualdad, en las actividades culturales;

f) El derecho de acceso a todos los lugares y servicios destinados al uso público, tales como los medios de transporte, hoteles, restaurantes, cafés, espectáculos y parques.

Artículo 6

Los Estados partes asegurarán a todas las personas que se hallen bajo su jurisdicción, protección y recursos efectivos, ante los tribunales nacionales competentes y otras instituciones del Estado, contra todo acto de discriminación racial que, contraviniendo la presente Convención, viole sus derechos humanos y libertades fundamentales, así como el derecho a pedir a esos tribunales satisfacción o reparación justa y adecuada por todo daño de que puedan ser víctimas como consecuencia de tal discriminación.

Artículo 7

Los Estados partes se comprometen a tomar medidas inmediatas y eficaces, especialmente en las esferas de la enseñanza, la educación, la cultura y la información, para combatir los prejuicios que conduzcan a la discriminación racial y para promover la comprensión, la tolerancia y la amistad entre las naciones y los diversos grupos raciales o étnicos, así como para propagar los propósitos y principios de la Carta de las Naciones Unidas, de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de la Declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y de la presente Convención.

Parte II

Artículo 8

1. Se constituirá un Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (denominado en adelante el Comité) compuesto de dieciocho expertos de gran prestigio moral y reconocida imparcialidad, elegidos por los Estados partes entre sus nacionales, los cuales ejercerán sus funciones a título personal; en la constitución del Comité se tendrá en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como de los principales sistemas jurídicos.

2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados partes. Cada uno de los Estados partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.

3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados partes invitándoles a que presenten sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados partes que las han designado, y la comunicará a los Estados partes.

4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados partes presentes y votantes.

5. a) Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

b) Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité, designará entre sus nacionales a otro experto, a reserva de la aprobación del Comité.

6. Los Estados partes sufragarán los gastos de los miembros del Comité mientras éstos desempeñen sus funciones.

Artículo 9

1. Los Estados partes se comprometen a presentar al Secretario General de las Naciones Unidas, para su examen por el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado y que sirvan para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención: a) dentro del plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate; y b) en lo sucesivo, cada dos años y cuando el Comité lo solicite. El Comité puede solicitar más información a los Estados partes.

2. El Comité informará cada año, por conducto del Secretario General, a la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre sus actividades y podrá hacer sugerencias y recomendaciones de carácter general basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados partes. Estas sugerencias y recomendaciones de carácter general se comunicarán a la Asamblea General, junto con las observaciones de los Estados partes, si las hubiere.

Artículo 10

1. El Comité aprobará su propio reglamento.
2. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años.
3. El Secretario General de las Naciones Unidas facilitará al Comité los servicios de secretaría.
4. Las reuniones del Comité se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas.

Artículo 11

1. Si un Estado parte considera que otro Estado parte no cumple las disposiciones de la presente Convención, podrá señalar el asunto a la atención del Comité. El Comité transmitirá la comunicación correspondiente al Estado parte interesado. Dentro de los tres meses, el Estado que recibe la comunicación presentará al Comité explicaciones o declaraciones por escrito para aclarar la cuestión y exponer qué medida correctiva hubiere, en su caso, adoptado.

2. Si el asunto no se resuelve a satisfacción de ambas partes, mediante negociaciones bilaterales o algún otro procedimiento adecuado, en un plazo de seis meses a partir del momento en que el Estado destinatario reciba la comunicación inicial, cualquiera de los dos Estados tendrá derecho a someter nuevamente el asunto al Comité mediante la notificación al Comité y al otro Estado.

3. El Comité conocerá de un asunto que se le someta, de acuerdo con el párrafo 2 del presente artículo, cuando se haya cerciorado de que se han interpuesto y agotado todos los recursos de jurisdicción interna, de conformidad con los principios del derecho internacional generalmente admitidos. No se aplicará esta regla cuando la substanciación de los mencionados recursos se prolongue injustificadamente.

4. En todo asunto que se le someta, el Comité podrá pedir a los Estados partes interesados que faciliten cualquier otra información pertinente.

5. Cuando el Comité entienda en cualquier asunto derivado del presente artículo, los Estados partes interesados podrán enviar un representante, que participará sin derecho a voto en los trabajos del Comité mientras se examine el asunto.

Artículo 12

1. a) Una vez que el Comité haya obtenido y estudiado toda la información que estime necesaria, el Presidente nombrará una Comisión Especial de Conciliación (denominada en adelante la Comisión), integrada por cinco personas que podrán o no ser miembros del Comité. Los miembros de la Comisión serán designados con el consentimiento pleno y unánime de las partes en la controversia y sus buenos oficios se pondrán a disposición de los Estados interesados a fin de llegar a una solución amistosa del asunto, basada en el respeto a la presente Convención.

b) Si, transcurridos tres meses, los Estados partes en la controversia no llegan a un acuerdo sobre la totalidad o parte de los miembros de la Comisión, los miembros sobre los que no haya habido acuerdo entre los Estados partes en la controversia serán elegidos por el Comité, de entre sus propios miembros, por voto secreto y por mayoría de dos tercios.

2. Los miembros de la Comisión ejercerán sus funciones a título personal. No deberán ser nacionales de los Estados partes en la controversia, ni tampoco de un Estado que no sea parte en la presente Convención.

3. La Comisión elegirá su propio Presidente y aprobará su propio reglamento.

4. Las reuniones de la Comisión se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas o en cualquier otro lugar conveniente que la Comisión decida.

5. La secretaría prevista en el párrafo 3 del artículo 10 prestará también servicios a la Comisión cuando una controversia entre Estados partes motive su establecimiento.

6. Los Estados partes en la controversia compartirán por igual todos los gastos de los miembros de la Comisión, de acuerdo con una estimación que hará el Secretario General de las Naciones Unidas.

7. El Secretario General podrá pagar, en caso necesario, los gastos de los miembros de la Comisión, antes de que los Estados partes en la controversia sufraguen los costos de acuerdo con el párrafo 6 del presente artículo.

8. La información obtenida y estudiada por el Comité se facilitará a la Comisión, y ésta podrá pedir a los Estados interesados que faciliten cualquier otra información pertinente.

Artículo 13

1. Cuando la Comisión haya examinado detenidamente el asunto, preparará y presentará al Presidente del Comité un informe en el que figuren sus conclusiones sobre todas las cuestiones de hecho pertinentes al asunto planteado entre las partes y las recomendaciones que la Comisión considere apropiadas para la solución amistosa de la controversia.

2. El Presidente del Comité transmitirá el informe de la Comisión a cada uno de los Estados partes en la controversia. Dentro de tres meses, dichos Estados notificarán al Presidente del Comité si aceptan o no las recomendaciones contenidas en el informe de la Comisión.

3. Transcurrido el plazo previsto en el párrafo 2 del presente artículo, el Presidente del Comité comunicará el informe de la Comisión y las declaraciones de los Estados partes interesados a los demás Estados partes en la presente Convención.

Artículo 14

1. Todo Estado parte podrá declarar en cualquier momento que reconoce la competencia del Comité para recibir y examinar comunicaciones de personas o grupos de personas comprendidas dentro de su jurisdicción, que alegaren ser víctimas de violaciones, por parte de ese Estado, de cualquiera de los derechos estipulados en la presente Convención. El Comité no recibirá ninguna comunicación referente a un Estado parte que no hubiere hecho tal declaración.

2. Todo Estado parte que hiciera una declaración conforme al párrafo 1 del presente artículo podrá establecer o designar un órgano, dentro de su ordenamiento jurídico nacional, que será competente para recibir y examinar peticiones de personas o grupos de personas comprendidas dentro de su jurisdicción, que alegaren ser víctimas de violaciones de cualquiera de los derechos estipulados en la presente Convención y hubieren agotado los demás recursos locales disponibles.

3. La declaración que se hiciera en virtud del párrafo 1 del presente artículo y el nombre de cualquier órgano establecido o designado con arreglo al párrafo 2 del presente artículo serán depositados, por el Estado parte interesado, en poder del Secretario General de las Naciones Unidas, quien remitirá copias de los mismos a los demás Estados partes. Toda declaración podrá retirarse en cualquier momento mediante notificación dirigida al Secretario General, pero dicha notificación no surtirá efectos con respecto a las comunicaciones que el Comité tenga pendientes.

4. El órgano establecido o designado de conformidad con el párrafo 2 del presente artículo llevará un registro de las peticiones y depositará anualmente, por los conductos pertinentes, copias certificadas del registro en poder del Secretario General, en el entendimiento de que el contenido de las mismas no se dará a conocer públicamente.

5. En caso de que no obtuviere reparación satisfactoria del órgano establecido o designado con arreglo al párrafo 2 del presente artículo, el peticionario tendrá derecho a comunicar el asunto al Comité dentro de los seis meses.

6. a) El Comité señalará confidencialmente toda comunicación que se le remita a la atención del Estado parte contra quien se alegare una violación de cualquier disposición de la presente Convención, pero la identidad de las personas o grupos de personas interesadas no se revelará sin su consentimiento expreso. El Comité no aceptará comunicaciones anónimas.

b) Dentro de los tres meses, el Estado que reciba la comunicación presentará al Comité explicaciones o declaraciones por escrito para aclarar la cuestión y exponer qué medida correctiva, si la hubiere, ha adoptado.

7. a) El Comité examinará las comunicaciones teniendo en cuenta todos los datos puestos a su disposición por el Estado parte interesado y por el peticionario. El Comité no examinará ninguna comunicación de un peticionario sin antes cerciorarse de que dicho peticionario ha agotado todos los recursos internos disponibles. Sin embargo, no se aplicará esta regla cuando la substanciación de los mencionados recursos se prolongue injustificadamente.

b) El Comité presentará al Estado parte interesado y al peticionario sus sugerencias y recomendaciones, si las hubiere.

8. El Comité incluirá en su informe anual un resumen de tales comunicaciones y, cuando proceda, un resumen de las explicaciones y declaraciones de los Estados partes interesados, así como de sus propias sugerencias y recomendaciones.

9. El Comité será competente para desempeñar las funciones previstas en este artículo sólo cuando diez Estados partes en la presente Convención, por lo menos, estuvieren obligados por declaraciones presentadas de conformidad con el párrafo 1 de este artículo.

Artículo 15

1. En tanto no se alcancen los objetivos de la Declaración sobre la concesión de la independencia a los países y pueblos coloniales que figura en la resolución 1514 (XV) de la Asamblea General, de 14 de diciembre de 1960, las disposiciones de la presente Convención no limitarán de manera alguna el derecho de petición concedido a esos pueblos por otros instrumentos internacionales o por las Naciones Unidas y sus organismos especializados.

2. a) El Comité constituido en virtud del párrafo 1 del artículo 8 de la presente Convención recibirá copia de las peticiones de los órganos de las Naciones Unidas que entienden de asuntos directamente relacionados con los principios y objetivos de la presente Convención, y comunicará a dichos órganos, sobre dichas peticiones, sus opiniones y recomendaciones, al considerar las peticiones presentadas por los habitantes de los territorios bajo administración fiduciaria o no autónomos, y de cualesquiera otros territorios a los cuales se aplique la resolución 1514 (XV) de la Asamblea General, relativas a asuntos tratados en la presente Convención y sometidos a examen de los mencionados órganos.

b) El Comité recibirá de los órganos competentes de las Naciones Unidas copia de los informes sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que, en relación directa con los principios y objetivos de esta Convención, hayan aplicado las Potencias administradoras en los territorios mencionados en el anterior inciso a, y comunicará sus opiniones y recomendaciones a esos órganos.

3. El Comité incluirá en su informe a la Asamblea General un resumen de las peticiones e informes que haya recibido de los órganos de las Naciones Unidas y las opiniones y recomendaciones que les haya comunicado acerca de tales peticiones e informes.

4. El Comité pedirá al Secretario General de las Naciones Unidas toda la información disponible que guarde relación con los objetivos de la presente Convención y que se refiera a los territorios mencionados en el inciso a) del párrafo 2 del presente artículo.

Artículo 16

Las disposiciones de la presente Convención relativas al arreglo de controversias o denuncias regirán sin perjuicio de otros procedimientos para solucionar las controversias o denuncias en materia de discriminación establecidos en los instrumentos constitucionales de las Naciones Unidas y sus organismos especializados o en convenciones aprobadas por ellos, y no impedirán que los Estados partes recurran a otros procedimientos para resolver una controversia, de conformidad con convenios internacionales generales o especiales que estén en vigor entre ellos.

(...)

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966.

Ratificado por España el 13 de abril de 1977

(BOE número 103 de 30/04/1977)

Arts. 2.2 y 10.3

(...)

Artículo 2

(...)

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 10

(...)

3. Se deben adoptar medidas especiales de protección y asistencia en favor de todos los niños y adolescentes, sin discriminación alguna por razón de filiación o cualquier otra condición. Debe protegerse a los niños y adolescentes contra la explotación económica y social. Su empleo en trabajos nocivos para su moral y salud, o en los cuales peligre su vida o se corra el riesgo de perjudicar su desarrollo normal, será sancionado por la ley. Los Estados deben establecer también límites de edad por debajo de los cuales quede prohibido y sancionado por la ley el empleo a sueldo de mano de obra infantil.

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966.

Ratificado por España el 13/04/1977

(BOE número 103 de 30/04/1977)

Arts. 4, 18, 20, 24, 26 y 27.

(...)

Artículo 4.

1. En situaciones excepcionales que pongan en peligro la vida de la nación y cuya existencia haya sido proclamada oficialmente, los Estados partes en el presente pacto podrán adoptar disposiciones que en la medida estrictamente limitada a las exigencias de la situación, suspendan las obligaciones contraídas en virtud de este Pacto, siempre que tales disposiciones no sean incompatibles con las demás obligaciones que les impone el Derecho internacional y no entrañen discriminación alguna fundada únicamente en motivos de raza, color, sexo, idioma, religión u origen social.

2. La disposición precedente no autoriza suspensión alguna de los artículos 6, 7 y 8 (párrafos 1 y 2), 11, 15, 16 y 18.

Artículo 18

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus creencias, individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la celebración de los ritos, las prácticas y la enseñanza.

2. Nadie será objeto de medidas coercitivas que puedan menoscabar su libertad de tener o de adoptar la religión o las creencias de su elección.

3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias creencias estará sujeta únicamente a las limitaciones prescritas por la ley que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos, o los derechos y libertades fundamentales de los demás.

4. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a respetar la libertad de los padres y, en su caso, de los tutores legales, para garantizar que los hijos reciban la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones.

Artículo 20.

1. Toda propaganda en favor de la guerra estará prohibida por la Ley.

2. Toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituya incitación a la discriminación, la hostilidad o la violencia estará prohibida por la Ley.

Artículo 24.

1. Todo niño tiene derecho, sin discriminación alguna por motivos de raza, color sexo, idioma, religión, origen nacional o social, posición económica o nacimiento, a las medidas de protección que su condición de menor requiere, tanto por parte de su familia como de la sociedad y del Estado

Artículo 26.

Todas las personas son iguales ante la Ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la Ley. A este respecto, la Ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

Artículo 27.

En los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas, no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma.

Declaración de los Derechos de los Impedidos. Proclamada por la Asamblea General el 9 de diciembre de 1975 en su Resolución 3447 (XXX).

La Asamblea General,

Consciente del compromiso que los Estados Miembros han asumido, en virtud de la Carta de las Naciones Unidas, de tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para promover niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social,

Reafirmando su fe en los derechos humanos y las libertades fundamentales y en los principios de paz, de dignidad y valor de la persona humana y de justicia social proclamados en la Carta,

Recordando los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los Pactos Internacionales de Derechos Humanos, de la Declaración de los Derechos del Niño y la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental, así como las normas de progreso social ya enunciadas en las constituciones, los convenios, las recomendaciones y las resoluciones de la Organización Internacional del Trabajo, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Organización Mundial de la Salud, el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia y otras organizaciones interesadas,

Recordando asimismo la resolución 1921 (LVIII) del Consejo Económico y Social, de 6 de mayo de 1975, sobre la prevención de la incapacitación y la readaptación de los incapacitados,

Subrayando que la Declaración sobre el Progreso y el Desarrollo en lo Social ha proclamado la necesidad de proteger los derechos de los física y mentalmente desfavorecidos y de asegurar su bienestar y su rehabilitación,

Teniendo presente la necesidad de prevenir la incapacidad física y mental y de ayudar a los impedidos a desarrollar sus aptitudes en las más diversas esferas de actividad, así como de fomentar en la medida de lo posible su incorporación a la vida social normal,

Consciente de que, dado su actual nivel de desarrollo, algunos países no se hallan en situación de dedicar a estas actividades sino esfuerzos limitados,

Proclama la presente Declaración de los Derechos de los Impedidos y pide que se adopten medidas en los planos nacional e internacional para que la Declaración sirva de base y de referencia comunes para la protección de estos derechos:

1. El término «impedido» designa a toda persona incapacitada de subvenir por sí misma, en su totalidad o en parte, a las necesidades de una vida individual o social normal a consecuencia de una deficiencia, congénita o no, de sus facultades físicas o mentales.

2. El impedido debe gozar de todos los derechos enunciados en la presente Declaración. Deben reconocerse esos derechos a todos los impedidos, sin excepción alguna y sin distinción ni discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, fortuna, nacimiento o cualquier otra circunstancia, tanto si se refiere personalmente al impedido como a su familia.

3. El impedido tiene esencialmente derecho a que se respete su dignidad humana. El impedido, cualesquiera sean el origen, la naturaleza o la gravedad de sus trastornos y deficiencias, tiene los mismos derechos fundamentales que sus conciudadanos de la misma edad, lo que supone, en primer lugar, el derecho a disfrutar de una vida decorosa, lo más normal y plena que sea posible.

4. El impedido tiene los mismos derechos civiles y políticos que los demás seres humanos; el párrafo 7 de la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental se aplica a toda posible limitación o supresión de esos derechos para los impedidos mentales.
5. El impedido tiene derecho a las medidas destinadas a permitirle lograr la mayor autonomía posible.
6. El impedido tiene derecho a recibir atención médica, psicológica y funcional, incluidos los aparatos de prótesis y ortopedia; a la readaptación médica y social; a la educación; la formación y a la readaptación profesionales; las ayudas, consejos, servicios de colocación y otros servicios que aseguren el aprovechamiento máximo de sus facultades y aptitudes y aceleren el proceso de su integración o reintegración social.
7. El impedido tiene derecho a la seguridad económica y social y a un nivel de vida decoroso. Tiene derecho, en la medida de sus posibilidades, a obtener y conservar un empleo y a ejercer una ocupación útil, productiva y remunerativa, y a formar parte de organizaciones sindicales.
8. El impedido tiene derecho a que se tengan en cuenta sus necesidades particulares en todas las etapas de la planificación económica y social.
9. El impedido tiene derecho a vivir en el seno de su familia o de un hogar que la substituya y a participar en todas las actividades sociales, creadoras o recreativas. Ningún impedido podrá ser obligado, en materia de residencia, a un trato distinto del que exija su estado o la mejoría que se le podría aportar. Si fuese indispensable la permanencia del impedido en un establecimiento especializado, el medio y las condiciones de vida en él deberán asemejarse lo más posible a los de la vida normal de las personas de su edad.
10. El impedido debe ser protegido contra toda explotación, toda reglamentación o todo trato discriminatorio, abusivo o degradante.
11. El impedido debe poder contar con el beneficio de una asistencia letrada jurídica competente cuando se compruebe que esa asistencia es indispensable para la protección de su persona y sus bienes. Si fuere objeto de una acción judicial, deberá ser sometido a un procedimiento justo que tenga plenamente en cuenta sus condiciones físicas y mentales.
12. Las organizaciones de impedidos podrán ser consultadas con provecho respecto de todos los asuntos que se relacionen con los derechos humanos y otros derechos de los impedidos.
13. El impedido, su familia y su comunidad deben ser informados plenamente, por todos los medios apropiados, de los derechos enunciados en la presente Declaración.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de Diciembre de 1979.

Ratificada por España el 16 de diciembre de 1983

(BOE número 69 de 21/3/1984)

Los Estados Partes en la presente Convención,

Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo,

Considerando que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos,

Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer,

Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones,

Recordando que la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad,

Preocupados por el hecho de que en situaciones de pobreza la mujer tiene un acceso mínimo a la alimentación, la salud, la enseñanza, la capacitación y las oportunidades de empleo, así como a la satisfacción de otras necesidades,

Convencidos de que el establecimiento del nuevo orden económico internacional basado en la equidad y la justicia contribuirá significativamente a la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer,

Subrayado que la eliminación del apartheid, de todas las formas de racismo, de discriminación racial, colonialismo, neocolonialismo, agresión, ocupación y dominación extranjeras y de la injerencia en los asuntos internos de los Estados es indispensable para el disfrute cabal de los derechos del hombre y de la mujer,

Afirmando que el fortalecimiento de la paz y la seguridad internacionales, el alivio de la tensión internacional, la cooperación mutua entre todos los Estados con independencia de sus sistemas sociales y económicos, el desarme general y completo, en particular el desarme nuclear bajo un control internacional estricto y efectivo, la afirmación de los principios de la justicia, la igualdad y el provecho mutuo en las relaciones entre países y la realización del derecho de los pueblos sometidos a dominación colonial y extranjera o a ocupación extranjera a la libre determinación y la independencia, así como el respeto de la soberanía nacional y de la integridad territorial, promoverán el progreso social y el desarrollo y, en consecuencia, contribuirán al logro de la plena igualdad entre el hombre y la mujer,

Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz,

Teniendo presentes el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y en la educación de los hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto,

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia,

Resueltos a aplicar los principios enunciados en la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer y, para ello, a adoptar las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones,

Han convenido en lo siguiente:

Parte I

Artículo 1

A los efectos de la presente Convención, la expresión «discriminación contra la mujer» denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 3

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

Artículo 4

1. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

2. La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.

Artículo 5

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;
- b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

Artículo 6

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

Parte II

Artículo 7

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

- a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
- b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
- c) Participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Artículo 8. *Observación general sobre su aplicación*

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Artículo 9

1. Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en ápatrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.

2. Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.

Parte III

Artículo 10

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;
- b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;
- c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;
- d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;
- e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;
- f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;
- g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;
- h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

Artículo 11

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Artículo 12. *Observación general sobre su aplicación*

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.

Artículo 13

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho a prestaciones familiares;
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.

Artículo 14

1. Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer en las zonas rurales.

2. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:

- a) Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;
- b) Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;
- c) Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;
- d) Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;
- e) Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;
- f) Participar en todas las actividades comunitarias; g) Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;
- h) Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.

Parte IV

Artículo 15

1. Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.

2. Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.

3. Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.

4. Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.

Artículo 16

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución;
- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos; f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;
- g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;
- h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Parte V

Artículo 17

1. Con el fin de examinar los progresos realizados en la aplicación de la presente Convención, se establecerá un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (denominado en adelante el Comité) compuesto, en el momento de la entrada en vigor de la Convención, de dieciocho y, después de su ratificación o adhesión por el trigésimo quinto Estado Parte, de veintitrés expertos de gran prestigio moral y competencia en la esfera abarcada por la Convención. Los expertos serán elegidos por los Estados Partes entre sus nacionales, y ejercerán sus funciones a título personal; se tendrán en cuenta una distribución geográfica equitativa y la representación de las diferentes formas de civilización, así como los principales sistemas jurídicos.

2. Los miembros del Comité serán elegidos en votación secreta de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada uno de los Estados Partes podrá designar una persona entre sus propios nacionales.

3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la fecha de entrada en vigor de la presente Convención. Al menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas dirigirá una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus candidaturas en un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista por orden alfabético de todas las personas designadas de este modo, indicando los Estados Partes que las han designado, y la comunicará a los Estados Partes.

4. Los miembros del Comité serán elegidos en una reunión de los Estados Partes que será convocada por el Secretario General y se celebrará en la Sede de las Naciones Unidas. En esta reunión, para la cual formarán quórum dos tercios de los Estados Partes, se considerarán elegidos para el Comité los candidatos que obtengan el mayor número de votos y la mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

5. Los miembros del Comité serán elegidos por cuatro años. No obstante, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección el Presidente del Comité designará por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

6. La elección de los cinco miembros adicionales del Comité se celebrará de conformidad con lo dispuesto en los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo, después de que el trigésimo quinto Estado Parte haya ratificado la Convención o se haya adherido a ella. El mandato de dos de los miembros adicionales elegidos en esta ocasión, cuyos nombres designará por sorteo el Presidente del Comité, expirará al cabo de dos años.

7. Para cubrir las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo experto haya cesado en sus funciones como miembro del Comité designará entre sus nacionales a otro experto a reserva de la aprobación del Comité.

8. Los miembros del Comité, previa aprobación de la Asamblea General, percibirán emolumentos de los fondos de las Naciones Unidas en la forma y condiciones que la Asamblea determine, teniendo en cuenta la importancia de las funciones del Comité.

9. El Secretario General de las Naciones Unidas proporcionará el personal y los servicios necesarios para el desempeño eficaz de las funciones del Comité en virtud de la presente Convención.

Artículo 18

1. Los Estados Partes se comprometen a someter al Secretario General de las Naciones Unidas, para que lo examine el Comité, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención y sobre los progresos realizados en este sentido:

- a) En el plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención para el Estado de que se trate;
- b) En lo sucesivo por lo menos cada cuatro años y, además, cuando el Comité lo solicite.

2. Se podrán indicar en los informes los factores y las dificultades que afecten al grado de cumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Convención.

Artículo 19

1. El Comité aprobará su propio reglamento.
2. El Comité elegirá su Mesa por un período de dos años.
(...)

Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones. Proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 25 de noviembre de 1981. Resolución 36/55

La Asamblea General,

Considerando que uno de los principios fundamentales de la Carta de las Naciones Unidas es el de la dignidad e igualdad propias de todos los seres humanos, y que todos los Estados Miembros se han comprometido a tomar medidas conjuntas y separadamente, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, para promover y estimular el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin distinción de raza, sexo, idioma ni religión,

Considerando que en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos internacionales de derechos humanos se proclaman los principios de no discriminación y de igualdad ante la ley y el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión o de convicciones,

Considerando que el desprecio y la violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en particular el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión o de cualesquiera convicciones, han causado directa o indirectamente gue-

rras y grandes sufrimientos a la humanidad, especialmente en los casos en que sirven de medio de injerencia extranjera en los asuntos internos de otros Estados y equivalen a instigar el odio entre los pueblos y las naciones,

Considerando que la religión o las convicciones, para quien las profesa, constituyen uno de los elementos fundamentales de su concepción de la vida y que, por tanto, la libertad de religión o de convicciones debe ser íntegramente respetada y garantizada,

Considerando que es esencial promover la comprensión, la tolerancia y el respeto en las cuestiones relacionadas con la libertad de religión y de convicciones y asegurar que no se acepte el uso de la religión o las convicciones con fines incompatibles con la Carta, con otros instrumentos pertinentes de las Naciones Unidas y con los propósitos y principios de la presente Declaración,

Convencida de que la libertad de religión o de convicciones debe contribuir también a la realización de los objetivos de paz mundial, justicia social y amistad entre los pueblos y a la eliminación de las ideologías o prácticas del colonialismo y de la discriminación racial,

Tomando nota con satisfacción de que, con los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados, se han aprobado varias convenciones, y de que algunas de ellas ya han entrado en vigor, para la eliminación de diversas formas de discriminación,

Preocupada por las manifestaciones de intolerancia y por la existencia de discriminación en las esferas de la religión o las convicciones que aún se advierten en algunos lugares del mundo,

Decidida a adoptar todas las medidas necesarias para la rápida eliminación de dicha intolerancia en todas sus formas y manifestaciones y para prevenir y combatir la discriminación por motivos de religión o convicciones,

Proclama la presente Declaración sobre la eliminación de todas las formas de intolerancia y discriminación fundadas en la religión o las convicciones:

Artículo 1

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Este derecho incluye la libertad de tener una religión o cualesquiera convicciones de su elección, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, tanto en público como en privado, mediante el culto, la observancia, la práctica y la enseñanza.

2. Nadie será objeto de coacción que pueda menoscabar su libertad de tener una religión o convicciones de su elección.

3. La libertad de manifestar la propia religión o las propias convicciones estará sujeta únicamente a las limitaciones que prescriba la ley y que sean necesarias para proteger la seguridad, el orden, la salud o la moral públicos o los derechos y libertades fundamentales de los demás.

Artículo 2

1. Nadie será objeto de discriminación por motivos de religión o convicciones por parte de ningún Estado, institución, grupo de personas o particulares.

2. A los efectos de la presente Declaración, se entiende por «intolerancia y discriminación basadas en la religión o las convicciones» toda distinción, exclusión, restricción o preferencia fundada en la religión o en las convicciones y cuyo fin o efecto sea la abolición o el menoscabo del reconocimiento, el goce o el ejercicio en pie de igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

Artículo 3

La discriminación entre los seres humanos por motivos de religión o convicciones constituye una ofensa a la dignidad humana y una negación de los principios de la Carta de las Naciones Unidas, y debe ser condenada como una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y enunciados detalladamente en los Pactos internacionales de derechos humanos, y como un obstáculo para las relaciones amistosas y pacíficas entre las naciones.

Artículo 4

1. Todos los Estados adoptarán medidas eficaces para prevenir y eliminar toda discriminación por motivos de religión o convicciones en el reconocimiento, el ejercicio y el goce de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en todas las esferas de la vida civil, económica, política, social y cultural.

2. Todos los Estados harán todos los esfuerzos necesarios por promulgar o derogar leyes, según el caso, a fin de prohibir toda discriminación de ese tipo y por tomar las medidas adecuadas para combatir la intolerancia por motivos de religión o convicciones en la materia.

Artículo 5

1. Los padres o, en su caso, los tutores legales del niño tendrán el derecho de organizar la vida dentro de la familia de conformidad con su religión o sus convicciones y habida cuenta de la educación moral en que crean que debe educarse al niño.

2. Todo niño gozará del derecho a tener acceso a educación en materia de religión o convicciones conforme con los deseos de sus padres o, en su caso, sus tutores legales, y no se le obligará a instruirse en una religión o convicciones contra los deseos de sus padres o tutores legales, sirviendo de principio rector el interés superior del niño.

3. El niño estará protegido de cualquier forma de discriminación por motivos de religión o convicciones. Se le educará en un espíritu de comprensión, tolerancia, amistad entre los pueblos, paz y hermandad universal, respeto de la libertad de religión o de convicciones de los demás y en la plena conciencia de que su energía y sus talentos deben dedicarse al servicio de la humanidad.

4. Cuando un niño no se halle bajo la tutela de sus padres ni de sus tutores legales, se tomarán debidamente en consideración los deseos expresados por aquéllos o cualquier otra prueba que se haya obtenido de sus deseos en materia de religión o de convicciones, sirviendo de principio rector el interés superior del niño.

5. La práctica de la religión o convicciones en que se educa a un niño no deberá perjudicar su salud física o mental ni su desarrollo integral teniendo en cuenta el párrafo 3 del artículo 1 de la presente Declaración.

Artículo 6

De conformidad con el artículo 1 de la presente Declaración y sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 1, el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia, de religión o de convicciones comprenderá, en particular, las libertades siguientes:

- a) La de practicar el culto o de celebrar reuniones en relación con la religión o las convicciones, y de fundar y mantener lugares para esos fines;
- b) La de fundar y mantener instituciones de beneficencia o humanitarias adecuadas;
- c) La de confeccionar, adquirir y utilizar en cantidad suficiente los artículos y materiales necesarios para los ritos o costumbres de una religión o convicción;
- d) La de escribir, publicar y difundir publicaciones pertinentes en esas esferas;
- e) La de enseñar la religión o las convicciones en lugares aptos para esos fines;
- f) La de solicitar y recibir contribuciones voluntarias financieras y de otro tipo de particulares e instituciones;
- g) La de capacitar, nombrar, elegir y designar por sucesión los dirigentes que correspondan según las necesidades y normas de cualquier religión o convicción;
- h) La de observar días de descanso y de celebrar festividades y ceremonias de conformidad con los preceptos de una religión o convicción;
- i) La de establecer y mantener comunicaciones con individuos y comunidades acerca de cuestiones de religión o convicciones en el ámbito nacional y en el internacional.

Artículo 7

Los derechos y libertades enunciados en la presente Declaración se concederán en la legislación nacional de manera tal que todos puedan disfrutar de ellos en la práctica.

Artículo 8

Nada de lo dispuesto en la presente Declaración se entenderá en el sentido de que restrinja o derogue ninguno de los derechos definidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos internacionales de derechos humanos.

Convención Internacional contra el Apartheid en los Deportes. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 40/64 G, de 10 de diciembre de 1985.

Los Estados Partes en la presente Convención,

Recordando las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas, por las cuales todos los Estados Miembros se comprometen a tomar medidas conjunta o separadamente, en cooperación con la Organización, para lograr el respeto universal y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión,

Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en la Declaración, sin distinción alguna, en particular por motivos de raza, color u origen nacional,

Observando que, de acuerdo con los principios de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, los Estados Partes en la dicha Convención condenan especialmente la segregación racial y el apartheid y se comprometen a prevenir, prohibir y eliminar todas las prácticas de esa naturaleza en todas las esferas,

Observando que la Asamblea General de las Naciones Unidas ha aprobado varias resoluciones en que se condena la práctica del apartheid en los deportes y ha afirmado su apoyo incondicional al principio olímpico de que no se ha de permitir discriminación alguna por motivos de raza, religión o afiliación política, y de que el mérito debe constituir el único criterio para la participación en las actividades deportivas,

Considerando que la Declaración Internacional contra el Apartheid en los Deportes, aprobada por la Asamblea General el 14 de diciembre de 1977, afirma solemnemente la necesidad de eliminar rápidamente el apartheid en los deportes,

Recordando las disposiciones de la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid y reconociendo en particular que la participación en intercambios deportivos con equipos seleccionados sobre la base del apartheid apoya y alienta en forma directa la comisión del crimen de apartheid, según se define en esa Convención,

Resueltos a adoptar todas las medidas necesarias para eliminar la práctica del apartheid en los deportes y fomentar los contactos deportivos internacionales basados en el principio olímpico,

Reconociendo que los contactos deportivos con cualquier país que practique el apartheid en los deportes condonan y refuerzan el apartheid violando los principios olímpicos y, en consecuencia, se convierten en una legítima preocupación de todos los gobiernos,

Deseosos de aplicar los principios consagrados en la Declaración Internacional contra el Apartheid en los Deportes y de lograr que se adopten lo antes posible medidas prácticas para ese fin,

Convencidos de que la aprobación de una Convención Internacional contra el Apartheid en los Deportes daría lugar a la adopción de medidas más eficaces en el plano internacional y nacional, con miras a la eliminación del apartheid en los deportes,

Han acordado lo siguiente:

Artículo 1

A los fines de la presente Convención:

- a) La expresión «apartheid» denotará un sistema de segregación y discriminación raciales institucionalizadas con el fin de establecer y mantener la dominación de un grupo racial de personas sobre otro grupo racial de personas y de oprimirlo sistemáticamente, como el que practica Sudáfrica, y la expresión «apartheid en los deportes» denotará la aplicación de las políticas y prácticas de tal sistema a las actividades deportivas organizadas ya sea sobre una base profesional o de aficionados;

- b) La expresión «instalaciones deportivas nacionales» denotará cualesquiera instalaciones deportivas que se utilicen dentro del marco de un programa de deportes que funcione con los auspicios de un gobierno nacional;
- c) La expresión «principio olímpico» denotará el principio de que no se permite discriminación alguna por motivos de raza, religión o afiliación política;
- d) La expresión «contrato deportivo» denotará todo contrato concertado para organizar, promover o realizar cualquier actividad deportiva, incluidos los contratos relativos a derechos derivados de esas actividades, entre ellos los relacionados con la prestación de servicios a tales actividades;
- e) La expresión «organizaciones deportivas» denotará los comités olímpicos nacionales, las federaciones deportivas nacionales y los comités directivos de deportes nacionales o cualquier otra organización constituida para organizar actividades deportivas al nivel nacional;
- f) La expresión «equipo» denotará a un grupo de deportistas organizados con el fin de participar en actividades deportivas en competencia con otros grupos organizados de la misma índole;
- g) La expresión «deportistas» denotará los hombres y mujeres que participan en actividades deportivas en forma particular o en equipo, así como a los administradores, instructores, entrenadores u otros funcionarios cuyas actividades sean fundamentales para la actuación de un equipo.

Artículo 2

Los Estados Partes condenan enérgicamente el apartheid y se comprometen a aplicar inmediatamente y por todos los medios apropiados una política encaminada a eliminar la práctica del apartheid en todas sus formas en los deportes.

Artículo 3

Los Estados Partes no permitirán contactos deportivos con los países que practiquen el apartheid y adoptarán medidas apropiadas para asegurar que sus organizaciones deportivas, equipos y deportistas particulares no mantengan tales contactos.

Artículo 4

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas posibles para impedir los contactos deportivos con los países que practiquen el apartheid y asegurarán que se disponga de medios eficaces para lograr la observancia de esas medidas.

Artículo 5

Los Estados Partes se negarán a prestar asistencia financiera o de otra índole a sus organizaciones deportivas, equipos y deportistas particulares para que participen en actividades deportivas en países que practiquen el apartheid, o con equipos o deportistas particulares que hayan sido seleccionados sobre la base del apartheid.

Artículo 6

Todo Estado Parte adoptará medidas apropiadas con respecto a sus organizaciones deportivas, equipos y deportistas particulares que participen en actividades deportivas en un país que practique el apartheid o con equipos que representen a un país que practique el apartheid y, en especial:

- a) Se negará a prestar asistencia financiera o de otra índole, cualquiera que sea su fin, a tales organizaciones deportivas, equipos y deportistas particulares;
- b) Limitará a tales organizaciones deportivas, equipos y deportistas particulares el acceso a las instalaciones deportivas nacionales;
- c) No reconocerá la validez de ningún contrato deportivo que entrañe la realización de actividades deportivas en un país que practique el apartheid o con equipos o deportistas particulares elegidos sobre la base del apartheid;
- d) No concederá honores o premios nacionales en los deportes a tales equipos o deportistas particulares y retirará los que les haya conferido;
- e) No celebrará recepciones oficiales en honor de tales equipos o deportistas.

Artículo 7

Los Estados Partes no concederán visados a los representantes de organizaciones deportivas, equipos o deportistas particulares que representen a países que practiquen el apartheid, ni permitirán su ingreso en el país.

Artículo 8

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para asegurar que todo país que practique el apartheid sea expulsado de las organizaciones deportivas internacionales y regionales.

Artículo 9

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para impedir que las organizaciones deportivas internacionales impongan sanciones financieras o de otra índole a las organizaciones afiliadas que, de conformidad con las resoluciones de las Naciones Unidas, las disposiciones de la presente Convención y el espíritu del principio olímpico, se nieguen a participar en acontecimientos deportivos con un país que practique el apartheid.

Artículo 10

1. Los Estados Partes no escatimarán esfuerzos para asegurar el cumplimiento universal del principio olímpico de no discriminación y las disposiciones de la presente Convención.

2. Con este fin, los Estados Partes prohibirán el ingreso en sus países de miembros de equipos y de deportistas particulares que participen o hayan participado en competencias deportivas en Sudáfrica y prohibirán el ingreso en sus países a los representantes de organizaciones deportivas, miembros de equipos y deportistas particulares que inviten por su propia iniciativa a organizaciones deportivas, equipos y deportistas que representen oficialmente a un país que practique el apartheid y participen en competencias

bajo su bandera. Los Estados Partes podrán también prohibir el ingreso a los representantes de organizaciones deportivas, miembros de equipos y deportistas particulares que mantengan contactos deportivos con organizaciones deportivas, equipos o deportistas que representen a un país que practique el apartheid y participen en actividades deportivas bajo su bandera. La prohibición de ingreso no violará las reglamentaciones de las federaciones deportivas pertinentes que apoyen la eliminación del apartheid de los deportes y se aplicará solamente a la participación en actividades deportivas.

3. Los Estados Partes pedirán a sus representantes nacionales en federaciones deportivas internacionales que tomen todas las medidas posibles y prácticas para impedir la participación de las organizaciones deportivas, equipos y deportistas a que se hace referencia en el párrafo 2 supra en competencias deportivas internacionales y, por intermedio de sus representantes en las organizaciones deportivas internacionales, adoptarán todas las medidas posibles para:

a) Lograr la expulsión de Sudáfrica de todas las federaciones en que siga siendo miembro y negar a Sudáfrica la readquisición de la calidad de miembro de cualquier federación de la que haya sido expulsada;

b) En el caso de federaciones nacionales que condonen los intercambios con un país que practique el apartheid, imponer sanciones contra esas federaciones nacionales, incluidas, en caso necesario, la expulsión de la organización deportiva internacional pertinente y la exclusión de sus representantes de la participación en competencias deportivas internacionales.

4. En los casos de violación abierta de las disposiciones de la presente Convención, los Estados Partes adoptarán las medidas que consideren apropiadas, incluidas, en caso necesario, medidas encaminadas a excluir a los órganos directivos nacionales de deportes responsables, las federaciones deportivas nacionales o los deportistas de los países interesados de las competencias deportivas internacionales.

5. La aplicación de las disposiciones del presente artículo que se relacionan concretamente con Sudáfrica cesará una vez que se haya abolido el sistema de apartheid en ese país.

Artículo 11

1. Se establecerá una Comisión contra el Apartheid en los Deportes (denominada en lo que sigue «la Comisión») compuesta de quince miembros de probada integridad y dedicación a la lucha contra el apartheid, prestando especial atención a la participación de personas con experiencia en cuestiones de administración deportiva, elegidos por los Estados Partes de entre sus nacionales teniendo presente la conveniencia de lograr la distribución geográfica más equitativa posible y la representación de los principales sistemas jurídicos.

2. Los miembros de la Comisión se elegirán por voto secreto de una lista de personas designadas por los Estados Partes. Cada Estado Parte podrá designar una persona de entre sus propios nacionales.

3. La elección inicial se celebrará seis meses después de la entrada en vigor de la presente Convención. Por lo menos tres meses antes de la fecha de cada elección, el Secretario General de las Naciones Unidas enviará una carta a los Estados Partes invitándolos a presentar sus nombramientos dentro de un plazo de dos meses. El Secretario General preparará una lista en orden alfabético de todas las personas así designadas, con indicación de los Estados Partes que las hayan designado, y enviará esa lista a los Estados Partes.

4. Las elecciones de los miembros de la Comisión se realizarán en una reunión de los Estados Partes organizada por el Secretario General en la Sede de las Naciones Unidas. En esa reunión, para la cual constituirán quórum dos tercios de los Estados Partes, las personas elegidas para integrar la Comisión serán aquellas que obtengan el mayor número de votos y una mayoría absoluta de los votos de los representantes de los Estados Partes presentes y votantes.

5. Los miembros de la Comisión se elegirán por un período de cuatro años. Sin embargo, el mandato de nueve de los miembros elegidos en la primera elección expirará al cabo de dos años; inmediatamente después de la primera elección, el Presidente de la Comisión elegirá por sorteo los nombres de esos nueve miembros.

6. Para llenar las vacantes imprevistas, el Estado Parte cuyo nacional haya cesado en el desempeño de sus funciones como miembro de la Comisión designará otra persona de entre sus nacionales, con sujeción a la aprobación del Comité.

7. Los Estados Partes se encargarán de los gastos de los miembros de la Comisión mientras presten servicios en la Comisión.

Artículo 12

1. Los Estados Partes se comprometen a presentar al Secretario General de las Naciones Unidas, para su examen por la Comisión, un informe sobre las medidas legislativas, judiciales, administrativas o de otra índole que hayan adoptado para hacer efectivas las disposiciones de la presente Convención dentro del plazo de un año a partir de la entrada en vigor de la Convención y, en lo sucesivo, cada dos años. La Comisión podrá solicitar de los Estados Partes más información al respecto.

2. La Comisión informará todos los años sobre sus actividades a la Asamblea General de las Naciones Unidas por conducto del Secretario General, y podrá hacer sugerencias y recomendaciones generales basadas en el examen de los informes y de los datos transmitidos por los Estados Partes. Estas sugerencias y recomendaciones se comunicarán a la Asamblea General, junto con las observaciones de los Estados Partes pertinentes, si las hubiere.

3. La Comisión vigilará, en particular, la aplicación de las disposiciones del artículo 10 de la presente Convención y formulará recomendaciones sobre las medidas que deberán adoptarse.

4. El Secretario General podrá convocar una reunión de los Estados Partes a solicitud de la mayoría de los Estados Partes para considerar la adopción de nuevas medidas en relación con la aplicación de las disposiciones del artículo 10 de la presente Convención. En los casos de violación abierta de las disposiciones de la presente Convención, el Secretario General convocará, a solicitud de la Comisión, una reunión de los Estados Partes.

Artículo 13

1. Cualquier Estado Parte podrá declarar en cualquier momento que reconoce la competencia de la Comisión para recibir y examinar las quejas sobre violaciones de las disposiciones de la presente Convención que presenten los Estados Partes que también hayan hecho tal declaración. La Comisión podrá determinar las medidas apropiadas que deberán tomarse respecto de las violaciones.

2. Los Estados Partes contra los cuales se presente la queja, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, tendrán derecho a enviar a un representante para que participe en las actuaciones de la Comisión.

Artículo 14

1. La Comisión se reunirá por lo menos una vez al año.
 2. La Comisión aprobará su propio reglamento.
 3. La secretaría de la Comisión será provista por el Secretario General de las Naciones Unidas.
 4. Las reuniones de la Comisión se celebrarán normalmente en la Sede de las Naciones Unidas.
 5. El Secretario General convocará la reunión inicial de la Comisión.
- (...)

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familias. Adoptada por la Asamblea General en su Resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990.

(Preámbulo y artículos 43.1 a) b) c), 58, 59, 60, 61, 62, 63)

Preámbulo

Los Estados Partes en la presente Convención,

Teniendo en cuenta los principios consagrados en los instrumentos fundamentales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención sobre los Derechos del Niño,

Teniendo en cuenta también los principios y normas establecidos en los instrumentos pertinentes elaborados en el marco de la Organización Internacional del Trabajo, en especial el Convenio relativo a los trabajadores migrantes (No. 97), el Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (No. 143), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (No. 86), la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (No. 151), el Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio (No. 29) y el Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso (No. 105),

Reafirmando la importancia de los principios consagrados en la Convención relativa a la lucha contra las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, Recordando la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes, la Declaración del Cuarto Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, el Código de conducta para funcionarios encargados de hacer cumplir la ley y las Convenciones sobre la esclavitud,

Recordando que uno de los objetivos de la Organización internacional del Trabajo, como se establece en su Constitución, es la protección de los intereses de los trabajadores empleados en países distintos del propio, y teniendo en cuenta los conocimientos y experiencia de dicha organización en las cuestiones relacionadas con los trabajadores migratorios y sus familiares,

Reconociendo la importancia del trabajo realizado en relación con los trabajadores migratorios y sus familiares en distintos órganos de las Naciones Unidas, particularmente en la Comisión de Derechos Humanos y la Comisión de Desarrollo Social, así como en la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y la Organización Mundial de la Salud y en otras organizaciones internacionales,

Reconociendo también los progresos realizados por algunos Estados mediante acuerdos regionales o bilaterales para la protección de los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares, así como la importancia y la utilidad de los acuerdos bilaterales y multilaterales en esta esfera,

Comprendiendo la importancia y la magnitud del fenómeno de las migraciones, que abarca a millones de personas y afecta a un gran número de Estados de la comunidad internacional,

Conscientes de la repercusión que las corrientes de trabajadores migratorios tienen sobre los Estados y los pueblos interesados, y deseosos de establecer normas que puedan contribuir a armonizar las actitudes de los Estados mediante la aceptación de los principios fundamentales relativos al tratamiento de los trabajadores migratorios y de sus familiares,

Considerando la situación de vulnerabilidad en que con frecuencia se encuentran los trabajadores migratorios y sus familiares debido, entre otras cosas, a su ausencia del Estado de origen y a las dificultades con las que tropiezan en razón de su presencia en el Estado de empleo,

Convencidos de que los derechos de los trabajadores migratorios y de sus familiares no han sido debidamente reconocidos en todas partes y, por tanto, requieren una protección internacional apropiada,

Teniendo en cuenta el hecho de que a menudo la migración es causa de graves problemas para los familiares de los trabajadores migratorios, así como para los propios trabajadores, particularmente debido a la dispersión de la familia,

Teniendo presente que los problemas humanos que plantea la migración son aún más graves en el caso de la migración irregular, y convencidos por tanto de que se debe alentar la adopción de medidas adecuadas a fin de evitar y eliminar los movimientos y el tránsito clandestinos de los trabajadores migratorios, asegurándoles a la vez la protección de sus derechos humanos fundamentales,

Considerando que los trabajadores no documentados o que se hallan en situación irregular son empleados frecuentemente en condiciones de trabajo menos favorables que las de otros trabajadores y que para determinadas empresas ello constituye un aliciente para buscar ese tipo de mano de obra con el objeto de obtener los beneficios de una competencia desleal,

Considerando también que la práctica de emplear a trabajadores migratorios que se hallan en situación irregular será desalentada si se reconocen más ampliamente los derechos humanos fundamentales de todos los trabajadores migratorios y, además, que la concesión de determinados derechos adicionales a los trabajadores migratorios y a sus familiares que se hallan en situación regular alentarán a todos los trabajadores migratorios a respetar y cumplir las leyes y procedimientos establecidos por los Estados interesados,

Convencidos, por ello, de la necesidad de lograr la protección internacional de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, reafirmando y estableciendo normas fundamentales en una convención amplia que tenga aplicación universal,

Han convenido en lo siguiente:
(...)

Artículo 43

1. Los trabajadores migratorios gozarán de igualdad de trato respecto de los nacionales del Estado de empleo en relación con:
 1. El acceso a instituciones y servicios de enseñanza, con sujeción a los requisitos de admisión y otras reglamentaciones de las instituciones y servicios de que se trate;
 2. El acceso a servicios de orientación profesional y colocación;

PARTE V: Disposiciones aplicables a categorías particulares de trabajadores migratorios y sus familiares

(...)

Artículo 58

1. Los trabajadores fronterizos, definidos en el inciso a) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV que puedan corresponderles en virtud de su presencia y su trabajo en el territorio del Estado de empleo, teniendo en cuenta que no han establecido su residencia habitual en dicho Estado.
2. Los Estados de empleo considerarán favorablemente la posibilidad de otorgar a los trabajadores fronterizos el derecho a elegir libremente una actividad remunerada luego de un período determinado. El otorgamiento de ese derecho no afectará a su condición de trabajadores fronterizos.

Artículo 59

1. Los trabajadores de temporada, definidos en el inciso b) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV que puedan corresponderles en virtud de su presencia y su trabajo en el territorio del Estado de empleo y que sean compatibles con su condición de trabajadores de temporada en ese Estado, teniendo en cuenta el hecho de que se encuentran en ese Estado sólo una parte del año.
2. El Estado de empleo, con sujeción al párrafo 1 de este artículo, examinará la conveniencia de conceder a los trabajadores de temporada que hayan estado empleados en su territorio durante un período de tiempo considerable la posibilidad de realizar otras actividades remuneradas, otorgándoles prioridad respecto de otros trabajadores que traten de lograr admisión en ese Estado, con sujeción a los acuerdos bilaterales y multilaterales aplicables.

Artículo 60

Los trabajadores itinerantes, definidos en el inciso e) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de todos los derechos reconocidos en la parte IV que puedan corresponderles en virtud de su presencia y su trabajo en el territorio del Estado de empleo y que sean compatibles con su condición de trabajadores itinerantes en ese Estado.

Artículo 61

1. Los trabajadores vinculados a un proyecto, definidos en el inciso f) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, y sus familiares gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV, salvo los establecidos en los incisos b) y c) del párrafo 1 del artículo 43, en el inciso d) del párrafo 1 del artículo 43 en lo referente a los planes sociales de vivienda, en el inciso b) del párrafo 1 del artículo 45 y en los artículos 52 a 55.
2. Si un trabajador vinculado a un proyecto alega que su empleador ha violado las condiciones de su contrato de trabajo, tendrá derecho a recurrir ante las autoridades competentes del Estado que tenga jurisdicción sobre el empleador, según lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 18 de la presente Convención.
3. Con sujeción a los acuerdos bilaterales o multilaterales que se les apliquen, los Estados Partes procurarán conseguir que los trabajadores vinculados a un proyecto estén debidamente protegidos por los sistemas de seguridad social de sus Estados de origen o de residencia habitual durante el tiempo que estén vinculados al proyecto. Los Estados Partes interesados tomarán medidas apropiadas a fin de evitar toda denegación de derechos o duplicación de pagos a este respecto.
4. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 47 de la presente Convención y en los acuerdos bilaterales o multilaterales pertinentes, los Estados Partes interesados permitirán que los ingresos de los trabajadores vinculados a un proyecto se abonen en su Estado de origen o de residencia habitual.

Artículo 62

1. Los trabajadores con empleo concreto, definidos en el inciso g) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV, con excepción de lo dispuesto en los incisos b) y c) del párrafo 1 del artículo 43, en el inciso d) del párrafo 1 del artículo 43 en lo referente a los planes sociales de vivienda, en el artículo 52 y en el inciso d) del párrafo 1 del artículo 54.
2. Los familiares de los trabajadores con empleo concreto gozarán de los derechos que se les reconocen a los familiares de los trabajadores migratorios en la parte IV de la presente Convención, con excepción de lo dispuesto en el artículo 53.

Artículo 63

1. Los trabajadores por cuenta propia, definidos en el inciso h) del párrafo 2 del artículo 2 de la presente Convención, gozarán de los derechos reconocidos en la parte IV, salvo los que sean aplicables exclusivamente a los trabajadores que tienen contrato de trabajo.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 52 y 79 de la presente Convención, la terminación de la actividad económica de los trabajadores por cuenta propia no acarreará de suyo el retiro de la autorización para que ellos o sus familiares permanezcan en el Estado de empleo o se dediquen en él a una actividad remunerada, salvo cuando la autorización de residencia dependa expresamente de la actividad remunerada concreta para la cual fueron admitidos.

Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.

Ratificado por España el 23 de noviembre de 2007
(BOE número 96 de 21/04/2008)

(...)

Artículo 1. *Propósito*

El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Artículo 2. *Definiciones*

A los fines de la presente Convención:

La «comunicación» incluirá los lenguajes, la visualización de textos, el Braille, la comunicación táctil, los macrotipos, los dispositivos multimedia de fácil acceso, así como el lenguaje escrito, los sistemas auditivos, el lenguaje sencillo, los medios de voz digitalizada y otros modos, medios y formatos aumentativos o alternativos de comunicación, incluida la tecnología de la información y las comunicaciones de fácil acceso;

Por «lenguaje» se entenderá tanto el lenguaje oral como la lengua de señas y otras formas de comunicación no verbal;

Por «discriminación por motivos de discapacidad» se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables;

Por «ajustes razonables» se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

Por «diseño universal» se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal» no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

Artículo 3. *Principios generales*

Los principios de la presente Convención serán:

- a) El respeto de la dignidad inherente, la autonomía individual, incluida la libertad de tomar las propias decisiones, y la independencia de las personas;
- b) La no discriminación;
- c) La participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad;
- d) El respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad como parte de la diversidad y la condición humanas;
- e) La igualdad de oportunidades;
- f) La accesibilidad;
- g) La igualdad entre el hombre y la mujer;
- h) El respeto a la evolución de las facultades de los niños y las niñas con discapacidad y de su derecho a preservar su identidad.

Artículo 4. *Obligaciones generales*

1. Los Estados Partes se comprometen a asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad. A tal fin, los Estados Partes se comprometen a:

- a) Adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la presente Convención;
- b) Tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad;
- c) Tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad;
- d) Abstenerse de actos o prácticas que sean incompatibles con la presente Convención y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen conforme a lo dispuesto en ella;
- e) Tomar todas las medidas pertinentes para que ninguna persona, organización o empresa privada discriminen por motivos de discapacidad;
- f) Empezar o promover la investigación y el desarrollo de bienes, servicios, equipo e instalaciones de diseño universal, con arreglo a la definición del artículo 2 de la presente Convención, que requieran la menor adaptación posible y el menor costo para satisfacer las necesidades específicas de las personas con discapacidad, promover su disponibilidad y uso, y promover el diseño universal en la elaboración de normas y directrices;
- g) Empezar o promover la investigación y el desarrollo, y promover la disponibilidad y el uso de nuevas tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y las comunicaciones, ayudas para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo adecuadas para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible;

h) Proporcionar información que sea accesible para las personas con discapacidad sobre ayudas a la movilidad, dispositivos técnicos y tecnologías de apoyo, incluidas nuevas tecnologías, así como otras formas de asistencia y servicios e instalaciones de apoyo;

i) Promover la formación de los profesionales y el personal que trabajan con personas con discapacidad respecto de los derechos reconocidos en la presente Convención, a fin de prestar mejor la asistencia y los servicios garantizados por esos derechos.

2. Con respecto a los derechos económicos, sociales y culturales, los Estados Partes se comprometen a adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles y, cuando sea necesario, en el marco de la cooperación internacional, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos, sin perjuicio de las obligaciones previstas en la presente Convención que sean aplicables de inmediato en virtud del derecho internacional.

3. En la elaboración y aplicación de legislación y políticas para hacer efectiva la presente Convención, y en otros procesos de adopción de decisiones sobre cuestiones relacionadas con las personas con discapacidad, los Estados Partes celebrarán consultas estrechas y colaborarán activamente con las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas con discapacidad, a través de las organizaciones que las representan.

4. Nada de lo dispuesto en la presente Convención afectará a las disposiciones que puedan facilitar, en mayor medida, el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad y que puedan figurar en la legislación de un Estado Parte o en el derecho internacional en vigor en dicho Estado. No se restringirán ni derogarán ninguno de los derechos humanos y las libertades fundamentales reconocidos o existentes en los Estados Partes en la presente Convención de conformidad con la ley, las convenciones y los convenios, los reglamentos o la costumbre con el pretexto de que en la presente Convención no se reconocen esos derechos o libertades o se reconocen en menor medida.

5. Las disposiciones de la presente Convención se aplicarán a todas las partes de los Estados federales sin limitaciones ni excepciones.

Artículo 5. *Igualdad y no discriminación*

- Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella, y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna.

- Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

- A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables.

- No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

(...)

I.2. UNESCO

Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza. Conferencia de la UNESCO celebrada en París del 14 de noviembre al 15 de diciembre de 1960.

Entró en vigor el 22 de mayo de 1962.

La Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión, celebrada en París, del 14 de noviembre al 15 de diciembre de 1960,

Recordando que la Declaración Universal de Derechos Humanos afirma el principio de que no deben establecerse discriminaciones y proclama el derecho de todos a la educación,

Considerando que las discriminaciones en la esfera de la enseñanza constituyen una violación de derechos enunciados en la Declaración Universal de Derechos Humanos,

Considerando que, según lo previsto en su Constitución, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura se propone instituir la cooperación entre naciones a fin de asegurar el respeto universal de los derechos humanos y una igualdad de posibilidades de educación,

Consciente de que, en consecuencia, incumbe a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, con el debido respeto a la diversidad de sistemas educativos nacionales, no sólo proscribir todas las discriminaciones en la esfera de la enseñanza, sino también procurar la igualdad de posibilidades y de trato para todas las personas en esa esfera,

Habiendo recibido propuestas sobre los diferentes aspectos de las discriminaciones en la enseñanza, cuestión que constituye el punto 17.1.4 del orden del día de la reunión,

Después de haber decidido, en su décima reunión, que esta cuestión sería objeto de una convención internacional y de recomendaciones a los Estados Miembros,

Aprueba hoy, catorce de diciembre de 1960, la presente Convención:

Artículo 1

1. A los efectos de la presente Convención, se entiende por «discriminación» toda distinción, exclusión, limitación o preferencia fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial:

1. Excluir a una persona o a un grupo del acceso a los diversos grados y tipos de enseñanza;

2. Limitar a un nivel inferior la educación de una persona o de un grupo;

3. A reserva de lo previsto en el artículo 2 de la presente Convención, instituir o mantener sistemas o establecimientos de enseñanza separados para personas o grupos; o

4. Colocar a una persona o a un grupo de personas en una situación incompatible con la dignidad humana;

2. A los efectos de la presente Convención, la palabra «enseñanza» se refiere a la enseñanza en sus diversos tipos y grados, y comprende el acceso a la enseñanza, el nivel y la calidad de ésta y las condiciones en que se da.

Artículo 2

En el caso de que el Estado las admita, las situaciones siguientes no serán consideradas como constitutivas de discriminación en el sentido del artículo 1 de la presente Convención:

1. La creación o el mantenimiento de sistemas o establecimientos de enseñanza separados para los alumnos de sexo masculino y para los de sexo femenino, siempre que estos sistemas o establecimientos ofrezcan facilidades equivalentes de acceso a la enseñanza, dispongan de un personal docente igualmente calificado, así como de locales escolares y de un equipo de igual calidad y permitan seguir los mismos programas de estudio o programas equivalentes;

2. La creación o el mantenimiento, por motivos de orden religioso o lingüístico, de sistemas o establecimientos separados que proporcionen una enseñanza conforme a los deseos de los padres o tutores legales de los alumnos, si la participación en esos sistemas o la asistencia a estos establecimientos es facultativa y si la enseñanza en ellos proporcionada se ajusta a las normas que las autoridades competentes puedan haber fijado o aprobado particularmente para la enseñanza del mismo grado;

3. La creación o el mantenimiento de establecimientos de enseñanza privados, siempre que la finalidad de esos establecimientos no sea la de lograr la exclusión de cualquier grupo, sino la de añadir nuevas posibilidades de enseñanza a las que proporciona el poder público, y siempre que funcionen de conformidad con esa finalidad, y que la enseñanza dada corresponda a las normas que hayan podido prescribir o aprobar las autoridades competentes, particularmente para la enseñanza del mismo grado.

Artículo 3

A fin de eliminar o prevenir cualquier discriminación en el sentido que se da a esta palabra en la presente Convención, los Estados Partes se comprometen a:

1. Derogar todas las disposiciones legislativas y administrativas y abandonar todas las prácticas administrativas que entrañen discriminaciones en la esfera de la enseñanza;

2. Adoptar las medidas necesarias, inclusive disposiciones legislativas, para que no se haga discriminación alguna en la admisión de los alumnos en los establecimientos de enseñanza;

3. No admitir, en lo concerniente a los gastos de matrícula, la adjudicación de becas o cualquier otra forma de ayuda a los alumnos, ni en la concesión de permisos y facilidades que puedan ser necesarios para la continuación de los estudios en el extranjero, ninguna diferencia de trato entre nacionales por los poderes públicos, salvo las fundadas en el mérito o las necesidades;

4. No admitir, en la ayuda, cualquiera que sea la forma que los poderes públicos puedan prestar a los establecimientos de enseñanza, ninguna preferencia ni restricción fundadas únicamente en el hecho de que los alumnos pertenezcan a un grupo determinado;

5. Conceder, a los súbditos extranjeros residentes en su territorio, el acceso a la enseñanza en las mismas condiciones que a sus propios nacionales.

Artículo 4

Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen, además, a formular, desarrollar y aplicar una política nacional encaminada a promover, por métodos adecuados a las circunstancias y las prácticas nacionales, la igualdad de posibilidades y de trato en la esfera de la enseñanza y, en especial, a:

1. Hacer obligatoria y gratuita la enseñanza primaria, generalizar y hacer accesible a todos la enseñanza secundaria en sus diversas formas; hacer accesible a todos, en condiciones de igualdad total y según la capacidad de cada uno, la enseñanza superior; velar por el cumplimiento por todos de la obligación escolar prescrita por la ley;

2. Mantener en todos los establecimientos públicos del mismo grado una enseñanza del mismo nivel y condiciones equivalentes en cuanto se refiere a la calidad de la enseñanza proporcionada;

3. Fomentar e intensificar, por métodos adecuados, la educación de las personas que no hayan recibido instrucción primaria o que no la hayan recibido en su totalidad, y permitirles que continúen sus estudios en función de sus aptitudes;

4. Velar por que, en la preparación para la profesión docente, no existan discriminaciones.

Artículo 5

1. Los Estados Partes en la presente Convención convienen:

1. En que la educación debe tender al pleno desenvolvimiento de la personalidad humana y a reforzar el respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, y que debe fomentar la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos raciales o religiosos, y el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz;

2. En que debe respetarse la libertad de los padres o, en su caso, de los tutores legales, 1º de elegir para sus hijos establecimientos de enseñanza que no sean los mantenidos por los poderes públicos, pero que respeten las normas mínimas que puedan fijar o aprobar las autoridades competentes, y 2º de dar a sus hijos, según las modalidades de aplicación que determine la legislación de cada Estado, la educación religiosa y moral conforme a sus propias convicciones; en que, además, no debe obligarse a ningún individuo o grupo a recibir una instrucción religiosa incompatible con sus convicciones;

3. En que debe reconocerse a los miembros de las minorías nacionales el derecho a ejercer actividades docentes que les sean propias, entre ellas la de establecer y mantener escuelas y, según la política de cada Estado en materia de educación, emplear y enseñar su propio idioma, siempre y cuando:

1. Ese derecho no se ejerza de manera que impida a los miembros de las minorías comprender la cultura y el idioma del conjunto de la colectividad y tomar parte en sus actividades, ni que comprometa la soberanía nacional;

2. El nivel de enseñanza en estas escuelas no sea inferior al nivel general prescrito o aprobado por las autoridades competentes;

3. La asistencia a tales escuelas sea facultativa.

2. Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen a tomar todas las disposiciones necesarias para garantizar la aplicación de los principios enunciados en el párrafo 1 de este artículo.

Artículo 6

Los Estados Partes en la presente Convención se comprometen a prestar, en la aplicación de la misma, la mayor atención a las recomendaciones que pueda aprobar la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura con el fin de definir las medidas que hayan de adoptarse para luchar contra los diversos aspectos de las discriminaciones en la enseñanza y conseguir la igualdad de posibilidades y de trato en esa esfera.

Artículo 7

Los Estados Partes en la presente Convención deberían indicar, en informes periódicos que habrán de someter a la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en las fechas y en la forma en que ésta determine, las disposiciones legislativas o reglamentarias, y las demás medidas que hubieren adoptado para aplicar la presente Convención, inclusive las que hubieren adoptado para formular y desarrollar la política nacional definida en el artículo 4, los resultados obtenidos y los obstáculos que hayan encontrado en su aplicación.

Artículo 8

Cualquier controversia entre dos o varios Estados Partes en la presente Convención respecto a su interpretación o aplicación que no se hubiere resuelto mediante negociaciones, se someterá, a petición de las partes en la controversia, a la Corte Internacional de Justicia para que resuelva al respecto, a falta de otro procedimiento para resolver la controversia.

Artículo 9

No se admitirá ninguna reserva a la presente Convención.

Artículo 10

La presente Convención no tendrá por efecto menoscabar los derechos de que disfruten los individuos o los grupos en virtud de acuerdos concertados entre dos o más Estados, siempre que esos derechos no sean contrarios a la letra o al espíritu de la presente Convención.

Artículo 11

La presente Convención ha sido redactada en español, francés, inglés y ruso; los cuatro textos son igualmente auténticos.

Artículo 12

1. La presente Convención será sometida a los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura para su ratificación o aceptación de conformidad con sus respectivos procedimientos constitucionales.
2. Los instrumentos de ratificación o de aceptación serán depositados en poder del Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Artículo 13

1. La presente Convención estará abierta a la adhesión de cualquier Estado que no sea miembro de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y que sea invitado a adherirse a ella por el Consejo Ejecutivo de la Organización.
2. La adhesión se hará mediante el depósito de un instrumento de adhesión en poder del Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Artículo 14

La presente Convención entrará en vigor tres meses después de la fecha en que se deposite el tercer instrumento de ratificación, aceptación o adhesión, pero únicamente respecto de los Estados que hubieren depositado sus respectivos instrumentos de ratificación, aceptación o adhesión en esa fecha o anteriormente. Asimismo, entrará en vigor respecto de cada uno de los demás Estados tres meses después del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o adhesión.

Artículo 15

Los Estados Partes en la presente Convención reconocen que ésta es aplicable no sólo en su territorio metropolitano, sino también en todos aquellos territorios no autónomos, en fideicomiso, coloniales o cualesquiera otros cuyas relaciones internacionales tengan a su cargo. Los Estados Partes se comprometen a consultar, si fuera necesario, al gobierno o demás autoridades competentes de esos territorios, antes o en el momento de la ratificación, aceptación o adhesión, para obtener la aplicación de la Convención a esos territorios, y a notificar al Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura a qué territorio se aplicará la Convención, notificación que surtirá efecto tres meses después de recibida.

Artículo 16

1. Todo Estado Parte en la presente Convención tendrá la facultad de denunciarla en su propio nombre o en el de cualquier territorio cuyas relaciones internacionales tenga a su cargo.
2. La denuncia será notificada mediante un instrumento escrito que se depositará en poder del Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
3. La denuncia surtirá efecto doce meses después de la fecha de recibo del correspondiente instrumento de denuncia.

Artículo 17

El Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura informará a los Estados Miembros de la Organización, a los Estados no miembros a que se refiere el artículo 13 y a las Naciones Unidas, del depó-

sito de cualquiera de los instrumentos de ratificación, aceptación o adhesión a que se refieren los artículos 12 y 13, así como de las notificaciones y denuncias previstas en los artículos 15 y 16 respectivamente.

Artículo 18

1. La presente Convención podrá ser revisada por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. No obstante, la revisión no obligará sino a los Estados que lleguen a ser Partes en la Convención revisada.

2. En el caso de que la Conferencia General aprobara una nueva convención que constituya una revisión total o parcial de la presente Convención, y a menos que la nueva convención disponga otra cosa, la presente Convención dejará de estar abierta a la ratificación, la aceptación o la adhesión desde la fecha de entrada en vigor de la nueva convención revisada.

Artículo 19

De conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, la presente Convención será registrada en la Secretaría de las Naciones Unidas a petición del Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

Hecho en París, el quince de diciembre de 1960, en dos ejemplares auténticos, firmados por el Presidente de la undécima reunión de la Conferencia General, y por el Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, ejemplares que quedarán depositados en los archivos de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura y de los que se enviarán copias certificadas conformes a todos los Estados a que se hace referencia en los artículos 12 y 13, así como a las Naciones Unidas.

Lo anterior es el texto auténtico de la Convención aprobada en buena y debida forma por la Conferencia General de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, en su undécima reunión, celebrada en París y terminada el quince de diciembre de 1960.

I.3. OIT

Convenio número 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, de 29 de junio de 1951.

Ratificado por España el 6 de noviembre de 1967

(BOE número 291 de 4/12/1968)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1951 en su trigésima cuarta reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, cuestión que está comprendida en el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio:

a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

2. Este principio se deberá aplicar sea por medio de:

a) la legislación nacional;

b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores; o

d) la acción conjunta de estos diversos medios.

Artículo 3

1. Se deberán adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo, tomando como base los trabajos que éste entrañe, cuando la índole de dichas medidas facilite la aplicación del presente Convenio.

2. Los métodos que se adopten para esta evaluación podrán ser decididos por las autoridades competentes en lo que concierne a la fijación de las tasas de remuneración, o cuando dichas tasas se fijen por contratos colectivos, por las partes contratantes.

3. Las diferencias entre las tasas de remuneración que correspondan, independientemente del sexo, a diferencias que resulten de dicha evaluación objetiva de los trabajos que han de efectuarse, no deberán considerarse contrarias al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Artículo 4

Todo Miembro deberá colaborar con las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, en la forma que estime más conveniente, a fin de aplicar las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 5

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 6

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 7

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

- los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- los territorios respecto de los cuales sea inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales sea inaplicable;
- los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 8

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 9, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio Numero 111 de la OIT, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, de 25 de junio de 1958.

Ratificado por España el 26 de octubre de 1967

(BOE número 291 de 4/12/1968)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958 en su cuadragésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión:

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional;

Considerando que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y

Considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

adopta, con fecha veinticinco de junio de mil novecientos cincuenta y ocho, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

Artículo 3

Todo Miembro para el cual el presente Convenio se halle en vigor se obliga por métodos adaptados a las circunstancias y a las prácticas nacionales, a:

a) tratar de obtener la cooperación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores y de otros organismos apropiados en la tarea de fomentar la aceptación y cumplimiento de esa política;

b) promulgar leyes y promover programas educativos que por su índole puedan garantizar la aceptación y cumplimiento de esa política;

c) derogar las disposiciones legislativas y modificar las disposiciones prácticas administrativas que sean incompatibles con dicha política;

d) llevar a cabo dicha política en lo que concierne a los empleos sometidos al control directo de una autoridad nacional;

e) asegurar la aplicación de esta política en las actividades de orientación profesional, de formación profesional y de colocación que dependan de una autoridad nacional;

f) indicar en su memoria anual sobre la aplicación de este Convenio las medidas adoptadas para llevar a cabo esa política y los resultados obtenidos.

Artículo 4

No se consideran como discriminatorias las medidas que afecten a una persona sobre la que recaiga sospecha legítima de que se dedica a una actividad perjudicial a la seguridad del Estado, o acerca de la cual se haya establecido que de hecho se dedica a esta actividad, siempre que dicha persona tenga el derecho a recurrir a un tribunal competente conforme a la práctica nacional.

Artículo 5

1. Las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo no se consideran como discriminatorias.

2. Todo Miembro puede, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, definir como no discriminatorias cualesquiera otras medidas especiales destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones tales como el sexo, la edad, la invalidez, las cargas de familia o el nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección o asistencia especial.

Artículo 6

Todo Miembro que ratifique el presente Convenio se obliga a aplicarlo a los territorios no metropolitanos, de conformidad con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 9

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 13

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

Convenio número 117 de la OIT, relativo a las normas y objetivos básicos de la política social, de 22 de junio de 1962.

Ratificado por España el 19 de febrero de 1973

(Parte V, art. 14)

(BOE número 160 de 5 de julio de 1974)

(...)

PARTE V

Indiscriminación en materia de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un sindicato

Artículo 14.

1. Uno de los fines de la política social deberá ser el de suprimir toda discriminación entre los trabajadores fundada en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un Sindicato, en materia de:

a) legislación y contratos de trabajo, que deberán ofrecer un trato económico equitativo a todos los que residan o trabajen legalmente en el país;

b) admisión a los empleos, tanto públicos como privados;

c) condiciones de contratación y de ascenso;

d) facilidades para formación profesional;

e) condiciones de trabajo;

f) medidas de higiene, seguridad y bienestar;

g) disciplina;

h) participación en la negociación de contratos colectivos;

i) tasas de salarios, las cuales deberán fijarse de acuerdo con el principio de salario igual por un trabajo de igual valor, en la misma operación y en la misma Empresa.

2. Deberán tomarse todas las medidas pertinentes a fin de reducir cualquier diferencia en las tasas de salarios que resulte de discriminaciones fundadas en motivos de raza, color, sexo, credo, asociación a una tribu o afiliación a un Sindicato, elevando las tasas aplicables a los trabajadores peor pagados.

3. Los trabajadores de un país contratados para trabajar en otro país podrán obtener, además de su salario, prestaciones en dinero o en especie, para sufragar cualquier carga familiar o personal razonable que resulte del hecho de estar empleados fuera de su hogar.

4. Las disposiciones precedentes de este artículo no causarán menoscabo alguno a las medidas que la autoridad competente juzgue necesario u oportuno adoptar con objeto de proteger la maternidad, la salud, la seguridad y el bienestar de las trabajadoras.

(...)

Convenio Numero 159 de la OIT, de 20 de junio de 1983 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Ratificado por España el 17 de julio de 1990

(BOE número 281 de 23/11/1990)

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 1 junio 1983 en su sexagésima novena reunión;

Habiendo tomado nota de las normas internacionales existentes contenidas en la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, y en la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, 1975;

Tomando nota de que desde la adopción de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955, se han registrado progresos importantes en la comprensión de las necesidades en materia de readaptación, en el alcance y organización de los servicios de readaptación y en la legislación y la práctica de muchos Miembros en relación con las cuestiones abarcadas por la Recomendación;

Considerando que la Asamblea General de las Naciones Unidas proclamó el año 1981 Año Internacional de los Impedidos con el tema de Plena participación e igualdad y que un programa mundial de acción relativo a las personas inválidas tendría que permitir la adopción de medidas eficaces a nivel nacional e internacional para el logro de las metas de la plena participación de las personas inválidas en la vida social y el desarrollo, así como de la igualdad;

Considerando que esos progresos avalan la conveniencia de adoptar normas internacionales nuevas al respecto para tener en cuenta, en especial, la necesidad de asegurar, tanto en las zonas rurales como urbanas, la igualdad de oportunidades y de trato a todas las categorías de personas inválidas en materia de empleo y de integración en la comunidad;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la readaptación profesional, cuestión que constituye el cuarto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que estas proposiciones revistan la forma de un convenio,

Adopta, con fecha veinte de junio de mil novecientos ochenta y tres, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983:

Parte I. Definiciones y Campo de Aplicación

Artículo 1

1. A los efectos del presente Convenio, se entiende por persona inválida toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden sustancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.

2. A los efectos del presente Convenio, todo Miembro deberá considerar que la finalidad de la readaptación profesional es la de permitir que la persona inválida obtenga y conserve un empleo adecuado y progrese en el mismo, y que se promueva así la integración o la reintegración de esta persona en la sociedad.

3. Todo Miembro aplicará las disposiciones de este Convenio mediante medidas apropiadas a las condiciones nacionales y conformes con la práctica nacional.

4. Las disposiciones del presente Convenio serán aplicables a todas las categorías de personas inválidas.

Parte II. Principios de Política de Readaptación Profesional y de Empleo para Personas Inválidas

Artículo 2

De conformidad con las condiciones, práctica y posibilidades nacionales, todo Miembro formulará, aplicará y revisará periódicamente la política nacional sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.

Artículo 3

Dicha política estará destinada a asegurar que existan medidas adecuadas de readaptación profesional al alcance de todas las categorías de personas inválidas y a promover oportunidades de empleo para las personas inválidas en el mercado regular del empleo.

Artículo 4

Dicha política se basará en el principio de igualdad de oportunidades entre los trabajadores inválidos y los trabajadores en general. Deberá respetarse la igualdad de oportunidades y de trato para trabajadoras inválidas y trabajadores inválidos. Las medidas positivas especiales encaminadas a lograr la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores inválidos y los demás trabajadores no deberán considerarse discriminatorias respecto de estos últimos.

Artículo 5

Se consultará a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre la aplicación de dicha política y, en particular, sobre las medidas que deben adoptarse para promover la cooperación y la coordinación entre los organismos públicos y privados que participan en actividades de readaptación profesional. Se consultará asimismo a las organizaciones representativas constituidas por personas inválidas o que se ocupan de dichas personas.

Parte III. Medidas a Nivel Nacional para el Desarrollo de Servicios de Readaptación Profesional y Empleo para Personas Inválidas

Artículo 6

Todo Miembro, mediante la legislación nacional y por otros métodos conformes con las condiciones y práctica nacionales, deberá adoptar las medidas necesarias para aplicar los artículos 2, 3, 4 y 5 del presente Convenio.

Artículo 7

Las autoridades competentes deberán adoptar medidas para proporcionar y evaluar los servicios de orientación y formación profesionales, colocación, empleo y otros afines, a fin de que las personas inválidas puedan lograr y conservar un empleo y progresar en el mismo; siempre que sea posible y adecuado, se utilizarán los servicios existentes para los trabajadores en general, con las adaptaciones necesarias.

Artículo 8

Se adoptarán medidas para promover el establecimiento y desarrollo de servicios de readaptación profesional y de empleo para personas inválidas en las zonas rurales y en las comunidades apartadas.

Artículo 9

Todo Miembro deberá esforzarse en asegurar la formación y la disponibilidad de asesores en materia de readaptación y de otro personal cualificado que se ocupe de la orientación profesional, la formación profesional, la colocación y el empleo de personas inválidas.

Parte IV. Disposiciones Finales

Artículo 10

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 14

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

I.4. OSCE

Decisión N° 633 relativa al fomento de la tolerancia y de la libertad de los medios informativos en Internet. (PC.DEC/633) 11 de noviembre de 2004.

El Consejo Permanente,

Reafirmando los compromisos contraídos en la Reunión del Consejo Ministerial en Maastricht para luchar contra los crímenes motivados por el odio, que pueden ser incitados por propaganda racista, xenófoba y antisemita en Internet,

Reafirmando la importancia de que se respete plenamente el derecho a la libertad de opinión y de expresión, lo cual incluye la libertad de buscar, recibir y difundir información, factores que son vitales para la democracia y que, de hecho, están reforzados por Internet,

Recordando los compromisos de recabar y llevar estadísticas y de mantener fuentes fidedignas de información sobre delitos suscitados por el odio y motivados por el racismo, la xenofobia y el antisemitismo, y por toda forma de intolerancia o discriminación conexa, así como de remitir este tipo de información periódicamente a la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH) de la OSCE, y de ponerla a disposición del público, compromisos que pueden verse enunciados en la decisión del Consejo Permanente relativa a la lucha contra el antisemitismo (PC.DEC/607) y en la decisión del Consejo Permanente relativa a la tolerancia y lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación (PC.DEC/621),

Haciendo hincapié en la importancia de promover la tolerancia, el respeto mutuo, el diálogo y el entendimiento, particularmente a través de los medios informativos e Internet, en el marco de estrategias basadas en una amplia gama de medidas,

Decide que:

1. Los Estados participantes deberán adoptar medidas para velar por que Internet siga siendo un foro abierto y público al servicio de la libertad de opinión y de expresión, conforme pueden verse consagradas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y con el fin de promover el acceso a Internet tanto en el hogar como en los centros escolares;

2. Los Estados participantes deberán investigar y, si procede, enjuiciar todo acto de violencia o amenaza de violencia de tipo delictivo que esté motivado por ideas racistas, xenófobas, antisemitas o conexas difundidas por Internet;

3. Los Estados participantes deberán formar a personal de la policía y del ministerio fiscal en cómo debe responderse a la delincuencia motivada por la difusión en Internet de propaganda racista, xenófoba, antisemita o conexas, y deberán compartir información sobre todo programa formativo que haya tenido éxito, en el curso de sus intercambios sobre prácticas recomendables;

4. El Representante de la OSCE para la Libertad de los Medios de Comunicación deberá seguir obrando en aras del fomento de la libertad de acceso y de expresión por Internet y deberá mantenerse al corriente de toda novedad importante observable a este respecto en cualquiera de los Estados participantes. Deberá además preconizar y promover la observancia de los principios y compromisos de la OSCE. Cabe citar al respecto su deber de alertar prontamente respecto de toda medida por la que se restrinja la expresión de ideas racistas, xenófobas, antisemitas o similares que sea impuesta de modo discriminatorio o selectivo al servicio de fines políticos y que pueda prestarse a que se limite la libertad de expresar opiniones o pareceres meramente alternativos;

5. Los Estados participantes deberán evaluar la eficacia de toda medida legal o de otra índole por la que se regule el contenido de la información distribuida por Internet, prestando particular atención a su efecto sobre el índice de la delincuencia racista, xenófoba o antisemita;

6. Los Estados participantes deberán alentar y fomentar un estudio analítico riguroso de la posible relación entre la expresión de ideas racistas, xenófobas, antisemitas o similares y la delincuencia motivada por esas ideas;

7. La OSCE fomentará todo intercambio de información destinado a identificar vías eficaces para responder a la difusión de propaganda racista, xenófoba y antisemita por Internet, que no supongan a la vez un peligro para la libertad de información y de expresión. La OSCE creará oportunidades, particularmente en el marco de su Reunión anual de Aplicación de la Dimensión Humana, para promover el intercambio de prácticas recomendables al respecto;

8. Los Estados participantes deberán fomentar el establecimiento de programas que sirvan para educar a la juventud y a la población escolar frente a toda propaganda racista, xenófoba, antisemita o de índole similar con la que puedan tropezar en Internet. Asimismo, y según proceda, los Estados participantes y los proveedores de servicios por Internet deberán adoptar medidas para dar a conocer mejor entre los progenitores la abundancia de programas de filtrado informático existentes con los que podrán controlar y supervisar mejor la utilización por sus hijos del Internet. Deberá difundirse más ampliamente, como parte de los intercambios de prácticas recomendables, el conocimiento, entre los padres, de la existencia de aquellos programas educativos y de filtrado informático que hayan tenido éxito.

9. Los Estados participantes deberían facilitar la labor continua y creciente de las ONG en orden a la vigilancia del contenido racista, xenófobo o antisemita de la información difundida por Internet, así como su labor en orden a difundir y dar a conocer mejor los resultados de dicha labor.

Decisión n° 621 tolerancia y lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación. PC.DEC/621. 29 de julio de 2004.

El Consejo Permanente,

Teniendo en cuenta la proximidad de la Conferencia de la OSCE sobre Tolerancia y Lucha contra el Racismo, la Xenofobia y la Discriminación que se celebrará en Bruselas los días 13 y 14 de septiembre de 2004,

Recordando la Decisión del Consejo Ministerial de Maastricht sobre la Tolerancia y la No Discriminación (MC.DEC/4/03), así como la Conferencia de la OSCE sobre el Antisemitismo que se reunió en Berlín los días 28 y 29 de abril de 2004, la Reunión de la OSCE sobre la relación entre la propaganda racista, xenófoba y antisemita por Internet y los delitos motivados por el odio que tuvo lugar en París los días 16 y 17 de junio de 2004, y los resultados de dichos actos,

Reafirma los compromisos ya asumidos por los Estados participantes en lo relativo al fomento de la tolerancia y la no discriminación, y

A fin de reforzar la lucha que hemos emprendido en común contra toda manifestación de intolerancia en el área de la OSCE,

Decide,

1. Dejar constancia del compromiso asumido por los Estados participantes de:

- Considerar la conveniencia de promulgar en su territorio o de fortalecer, cuando proceda, toda norma legal por la que se prohíba la discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, convicciones políticas o de otra índole, origen social o nacional, o por razones de riqueza, nacimiento o de otra índole;
- Promover y reforzar, cuando proceda, todo programa educativo por el que se fomente la tolerancia y se combata el racismo, la xenofobia y la discriminación;
- Promover y facilitar un diálogo interreligioso e intercultural de índole abierta y transparente y toda forma de asociación al servicio de la tolerancia y del mutuo respeto y entendimiento, así como obrar en orden a facilitar el ejercicio de la libertad de toda persona a profesar o practicar su creencia religiosa o de otra índole, sola o en comunidad con otros, particularmente mediante la introducción de normas legales y reglamentarias y de prácticas y políticas transparentes y no discriminatorias;
- Adoptar medidas para reprimir todo acto de violencia o de discriminación contra los musulmanes en el área de la OSCE;
- Adoptar, con arreglo al orden jurídico interno y a las obligaciones internacionales, medidas contra todo acto de discriminación, intolerancia y xenofobia dirigido contra la población migrante o contra trabajadores migrantes;
- Considerar la organización de actividades que den a conocer al público el aporte enriquecedor de la población migrante y de los trabajadores migrantes a la sociedad;
- Luchar contra todo delito inspirado en el odio y que pueda estar motivado por propaganda racista, xenófoba y antisemita difundida a través de los medios informativos o de Internet, y denunciar oportunamente y, conforme proceda, públicamente dichos delitos;
- Considerar la introducción de programas de adiestramiento profesional para personal de la judicatura y de los cuerpos de seguridad, sobre la normativa legal y la práctica policial aplicable contra los delitos inspirados en el odio;
- Alentar el fomento de la tolerancia, del diálogo y del mutuo respeto y entendimiento a través de los medios informativos, así como de Internet;
- Alentar y apoyar la labor de las organizaciones internacionales y de las ONG en esta esfera;

- Reunir datos fiables sobre delitos inspirados en el odio y motivados por el racismo, la xenofobia u otras formas conexas de intolerancia y de discriminación, que sean cometidos en su territorio, llevando estadísticas y ficheros fiables al respecto, así como remitiendo periódicamente dicha información a la Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH) de la OSCE y facilitándola al público en general;
- Examinar la posibilidad de establecer en cada país algún órgano competente que esté encargado del fomento de la tolerancia y de la lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación o contra toda otra forma de intolerancia conexas, particularmente cuando vaya dirigida contra musulmanes, y de la lucha contra el antisemitismo;
- Procurar facilitar a la OIDDH los recursos adecuados para cumplir las tareas acordadas en la Decisión Ministerial de Maas-tricht sobre la Tolerancia y la No Discriminación;
- Buscar, junto con la Asamblea Parlamentaria de la OSCE, alguna fórmula adecuada para examinar periódicamente los proble-mas dimanantes del racismo, la xenofobia y la discriminación;
- Alentar todo intercambio posible de información entre expertos, en los foros en donde proceda, sobre las mejores prácticas existentes y la experiencia adquirida en tareas de vigilancia interna y de educación;

2. Encomendar a la OIDDH que:

- Siga de cerca, en régimen de plena cooperación con las demás instituciones de la OSCE, así como con el Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, el Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC) y con toda otra institución internacional u ONG que proceda, todo incidente motivado por el racismo, la xenofobia o alguna otra causa de intolerancia conexas, dirigida en particular contra los musulmanes, o por el antisemitismo en el área de la OSCE, valiéndose para dicho fin de toda información fidedigna disponible;
- Dé cuenta de sus conclusiones ante el Consejo Permanente y ante la Reunión para la Aplicación de la Dimensión Humana y dé asimismo a conocer al público dichas conclusiones. Toda información facilitada al respecto deberá ser tenida en cuenta al irse a fijar las prioridades de la labor de la OSCE en lo relativo a la intolerancia;
- Reúna y difunda sistemáticamente información, por toda el área de la OSCE, sobre las mejores prácticas para evitar y respon-der a todo acto de racismo, xenofobia y discriminación, y preste además asesoramiento a los Estados participantes, que lo soliciten, en su lucha contra el racismo, la xenofobia y la discriminación;
- Preste apoyo al desarrollo de asociaciones y otros recursos de la sociedad civil contra el racismo, la xenofobia, la discrimi-nación o contra toda otra forma de intolerancia conexas, particularmente de la dirigida contra los musulmanes, y contra el antisemitismo;

3. Pedir al Presidente en ejercicio que haga llegar la presente decisión a los participantes en la próxima Conferencia de Bruselas sobre este mismo tema, pidiéndoles que incorporen su contenido a la declaración por la que se clausure dicha Conferencia;

4. Remitir la presente decisión al Consejo Ministerial para que le dé su aprobación con ocasión de su Duodécima Reunión.

I.5. JURISPRUDENCIA

I.5.1. CERD (Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial órgano de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU)

El CERD) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación y la no violación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial por sus Estados Partes. Los Estados deben presentar informes un año después de su adhesión a la Convención y luego cada dos años. El Comité examina cada informe y expresa sus preocupaciones y recomendaciones al Estado Parte en forma de «observaciones finales».

Además del procedimiento de presentación de informes, la Convención establece otros tres mecanismos mediante los cuales el Comité desempeña sus funciones de supervisión: el procedimiento de alerta temprana, el examen de las denuncias entre los Estados y el examen de las denuncias de particulares.

Koptova v. Slovakia

The author of the communication is Anna Koptova, a Slovak citizen of Romany ethnicity. She is the director of the Legal Defense Bureau for Ethnic Minorities of the Good Romany Fairy Kesaj Foundation in Kosice and claims to be a victim of violations by the Slovak Republic of Articles 2, 3, 4, 5 and 6 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

The Committee recommended that the State party take the necessary measures to ensure that practices restricting the freedom of movement and residence of Romas under its jurisdiction are fully and promptly eliminated.

(Communication No 13/1998: Slovakia. 01/11/2000 CERD/C/57/D/13/1998).

B.J. v. Denmark

The author of the communication is Mr. B.J., a Danish engineer of Iranian origin, who claims to be a victim of violations by Denmark of Article 2, subparagraph 1 (a), (b) and (d), Article 5 (f) and Article 6 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

The Committee found that the facts described in the present communication disclose no violation of Article 6 of the Convention. It recommended that the State party take the measures necessary to ensure that the victims of racial discrimination will have their claims considered with due respect.

(Communication No. 17/1999: Denmark. 10/05/2000 CERD/C/56/D/17/1999).

Habassi v. Denmark

The author of the communication, Ziad Ben Ahmed Habassi, a Tunisian citizen residing in Arhus, Denmark, claims to be a victim of violations by Denmark of Article 2, paragraph 1 (d), and Article 6 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

According to the committee, the author was denied effective remedy within the meaning of article 6 of the Convention in connection with article 2 (d). It recommended that the State party take measures to counteract racial discrimination in the loan market and that it compensate the applicant for the damage he has suffered

(Communication No 10/1997: Denmark. 06/04/99 CERD/C/54/D/10/1997)

L.K. v. Netherlands

The author of the communication is L.K., a Moroccan citizen residing in Utrecht, the Netherlands. He claims to be a victim of violations by the Netherlands of Articles 2, paragraph 1 (d); 4 (c), 5 (d) (i) and (e) (iii); and 6 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).(…)

Decision

The Committee recommended that the State party review its policy and procedures concerning the decision to prosecute in cases of alleged racial discrimination, in the light of its obligations under Article 4 of the Convention. The Committee further recommended that the State party compensate the author for the moral damage he has suffered

(Communication No 4/1991 : Netherlands. 16/03/93 CERD/C/42/D/4/1991).

L.R. v. Slovakia

The petitioners, Ms. L. R. and 26 other Slovak citizens of Romani ethnicity reside in Dobsiná, Slovak Republic. They claim a violation of their rights under article 2, paragraph 1, subparagraphs (a), (c) and (d); article 4, paragraph (a); article 5, paragraph (e), subparagraph (iii); and article 6 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»). (...)

Decision

The failure of the State party's courts to provide an effective remedy for racial discrimination led to the violation of article 6 of the Convention. The Slovak Republic should take measures to ensure that the petitioners are placed in the same position that they were in upon adoption of the first resolution by the municipal council.

(Communication No. 31/2003: Slovakia. 10/03/2005.CERD/C/66/D/31/2003).

Sefic v. Denmark

The petitioner, Mr. Emir Sefic, a Bosnian citizen residing in Denmark, claims a violation of his rights under articles 2, paragraph 1 (d), 5 and 6, of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

There was no violation of the Convention by the State party.

(Communication No. 32/2003 Denmark. 10/03/2005 CERD/C/66/D/32/2003).

M.B. v. Denmark

The petitioner, Ms. M. B., is a Brazilian citizen with permanent residence in Denmark. She claims a violation of her rights under article 2, subparagraph 1 (d), and article 6 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

No violation could be found. However, the Committee called on the State to remain vigilant, in particular by prompt and effective police investigations of complaints, that the right established under article 5, paragraph f of the Convention is enjoyed without discrimination by all persons, nationals or foreigners.

(Communication No. 20/2000 : Denmark. 15/03/2002).

Lacko v. Slovakia

The author, Miroslav Lacko, a Slovak citizen of Romany ethnicity, claims to be a victim of violations by the Slovak Republic of Articles 2, 3, 4, 5 and 6 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

The Committee made no finding of a violation of the Convention by Slovakia. The Committee, however, recommended the State party complete its legislation in order to guarantee the right of access to public places in conformity with Article 5 (f) of the Convention and to put in place sanctions for the refusal of access to such places for reason of racial discrimination. It also recommended the State party take the necessary measures to ensure that the procedure for the investigation of violations is not unduly prolonged.

(Communication No. 11/1998 : Slovakia. 09/08/2001 CERD/C/59/D/11/1998).

Diop v. France

The author of the communication is Demba Talibe Diop, a Senegalese citizen born in 1950, currently residing in Monaco. He claims to be the victim of a violation by France of Article 5 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

The Committee held that the facts as submitted did not disclose a violation of any of the provisions of the Convention.

(Communication No. 2/1989: France. 10/05/91 CERD/C/39/D/2/1989).

E.I.F. v. Netherlands

The author, E.I.F., a citizen of the Netherlands of Surinamese origin, claims a violation by the State party of Articles 2, 5, 6 and 7 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

The Committee determined that the facts, as submitted, did not disclose a violation of the Convention by the State party.

(Communication No 15/1999 : Netherlands. 17/04/2001 CERD/C/58/D/15/1999).

Ahmad v. Denmark

The author of the communication, Kashif Ahmad, a Danish citizen of Pakistani origin, claims to be a victim of violations by Denmark of Article 2, subparagraph 1 (d), and Article 6 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

The Committee held that the facts as presented constitute a violation of Article 6 of the Convention. It recommended the State party ensure that the police and the public prosecutors properly investigate accusations and complaints related to acts of racial discrimination, which should be punishable by law according to Article 4 of the Convention.

(Communication No 16/1999: Denmark. 08/05/2000 CERD/C/56/D/16/1999).

Quereshi v. Denmark

The petitioner, Kamal Quereshi, a Danish national current member of the State party's parliament (Folketinget) for the Socialist Peoples Party (Socialistisk Folkeparti), alleges to be the victim of a violation by Denmark of articles 2, subparagraph 1(d), 4 and 6 of the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination («Convention»).

Decision

There was no violation of the Convention

(Communication No. 33/2003 : Denmark. 10/03/2005).

Jewish community of Oslo et.al. v. Norway

The petitioners claimed a violation of articles 4 and 6 of the CERD by the State, because the State did not provide protection from the dissemination of racist ideas. Such speech was protected by Norwegian law under the principle of freedom of expression.

Decision

The Committee concluded that there was a violation by the State of articles 4 and 6 of the Convention. They recommended that the State take measures to ensure Norwegian law does not protect under the principle of freedom of speech statements such as those made by Mr. Sjolie. The Committee requested feedback within six months of the measures taken by the State in accordance with the Committee's opinion.

(Communication No. 30/2003 Norway. 22/08/2005 CERD/C/67/D/30/2003).

Gelle v. Denmark

Mr. Gelle, a Danish citizen of Somali origin, claimed that Denmark violated article 2, paragraph 1(d), article 4 and article 6 of the CERD by failing to investigate whether or not statements regarding the relationship between Somali people and female genital mutilation which were made in a newspaper amounted to racial discrimination.

Decision

The Committee concluded there had been a violation of article 2, paragraph 1(d), article 4 and article 6. They recommended that the State grant the petitioner adequate compensation for moral injury caused by these violations. They also recommended that the State ensure that existing legislation be effectively applied to avoid similar violations in the future, and requested that the State give wide publicity to the Committee's opinion.

(Communication No. 34/2004 Denmark. 15/03/2006 CERD/C/68/D/34/2004).

I.5.2. CCPR (Comité de Derechos Humanos, órgano de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU)

El Comité de Derechos Humanos es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos por sus Estados Partes. Además del procedimiento de presentación de informes, el Comité debe examinar las denuncias entre los Estados. El Primer Protocolo Facultativo del Pacto otorga al Comité competencia para examinar las denuncias de los particulares en relación con supuestas violaciones del Pacto cometidas por los Estados Partes.

Cadoret and Le Bihan v. France

The authors of the communications are Yves Cadoret and Hervé Le Bihan, French citizens. They claim to be the victims of a violation by France of articles 14, 19, 26 and 27 of the International Covenant on Civil and Political Rights («Covenant»).

Decision

The Committee held that the facts before it did not reveal a violation of any of the provisions of the Covenant.
(Communication No. 323/1988.France. 11/04/91. CCPR/C/41/D/323/1988).

H. A. E. d. J. v. Netherlands

The author of the communication, H. A. E. d. J., a Dutch citizen residing in Utrecht, the Netherlands, claims to be a victim of a violation by the Government of the Netherlands of Article 26 of the International Covenant on Civil and Political Rights («Covenant»).

Decision

The Committee concluded that the communication was incompatible with the provisions of the Covenant and inadmissible under Article 3 of the Optional Protocol.

Communication No. 297/1988 : Netherlands. 23/11/89.CCPR/C/37/D/297/1988.

Brinkhof v. Netherlands

The author of the communication is Henricus A. G. M. Brinkhof, a citizen of the Netherlands who claims a violation by the Government of the Netherlands of articles 6, 7, 8, 14, 18 and 26 of the International Covenant on Civil and Political Rights («Covenant»).

Decision

The Committee found that Mr. Brinkhof was not a victim of a violation of article 26 of the Covenant. However, the Committee was of the opinion that the State party should give equal treatment to all persons holding equally strong objections to military and substitute service, and it recommended that the State party review its legislation so as to remove any discrimination in this respect.

(Communication No 402/1990 Netherlands. 30/07/93.CCPR/C/48/D/402/1990).

Arenz v. Germany

The authors of the communication are Paul Arenz and Thomas Roder, as well as his wife Dagmar Roder, all German citizens and members of the «Church of Scientology» (Scientology). They claim to be victims of violations by Germany of articles 2, 18, 19, 22, 25, 26 and 27 of the International Covenant on Civil and Political Rights («Covenant»).

Decision

The communication is inadmissible under article 2 of the Optional Protocol.
(Communication No. 1138/2002 Germany. 29/04/2004.CCPR/C/80/D/1138/2002).

Gueye v. France

The authors of the communication are Ibrahima Gueye and 742 other retired Senegalese members of the French Army, residing in Senegal. The authors claim to be victims of a violation by France of Article 26 of the International Covenant on Civil and Political Rights («Covenant»).

Decision

The Committee concluded that the difference in treatment of the authors was not based on reasonable and objective criteria and thus constituted discrimination prohibited by the Covenant. The Committee was of the view that the State party was under an obligation, in accordance with the provisions of Article 2 of the Covenant, to take effective measures to remedy the violations suffered by the victims.

(Communication No. 196/1985 : France. 06/04/89.CCPR/C/35/D/196/1985).

Gillot et al. v. France

The authors claim violations by France of articles 2, 25 and 26 of the International Covenant on Civil and Political Rights («Covenant»).

Decision

The Committee held that the criteria for the determination of the electorates for the referendums of 1998 and 2014 or thereafter are not discriminatory, but are based on objective grounds for differentiation that are reasonable and compatible with the provisions of the Covenant.

(Communication No 932/2000 France. 26/07/2002.CCPR/C/75/D/932/2000).

Barzhig v. France

The author of the communication, Hervé Barzhig, is a French citizen. He claims violation of his rights under articles 2, 14, 19, 26 and 27 of the International Covenant on Civil and Political Rights («Convention»).

Decision

The Committee did not find a violation of article 14 in conjunction with article 26 of the Covenant.
(Communication No. 327/1988 France. 06/05/91.CCPR/C/41/D/327/1988).

Ignatane v. Latvia

The author of the communication is Ms. Antonina Ignatane, a Latvian citizen of Russian origin. She alleges violation of articles 2 and 25 of the International Covenant on Civil and Political Rights by Latvia. The International Covenant on Civil and Political Rights («Covenant») entered into force for Latvia on 14 July 1992, and the Optional Protocol on 22 September 1994.

(Communication No. 884/1999 Latvia. 31/07/2001. CCPR/C/72/D/884/1999).

Decision

The Committee found that the author was a victim of a violation of article 25, in conjunction with article 2 of the Covenant. In accordance with article 2, paragraph 3 (a) of the Covenant, the State party is under an obligation to provide Ms. Ignatane with an effective remedy. It is also under an obligation to take steps to prevent similar violations occurring in the future.

I.5.3. CEDAW (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, órgano de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU)

El Comité funciona como un sistema de vigilancia con el fin de examinar la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer por los Estados que la hubieren ratificado o se hubieren adherido a ella.

Ms. A. T. v. Hungary

The author of the communication is a Hungarian national who approached the Committee alleging violation of articles 2 (a), (b) and (e), 5 (a) and 16 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

Decision

The Committee directed the State party to take measures «to guarantee the physical and mental integrity of the author and her family», as well as to ensure that she was provided with a safe place of residence to live with her children, and that she received child support, legal assistance, and compensation in proportion to the physical and mental harm and the violation of her rights. The Committee also made several general recommendations to the State party focused on improving the protection of women against domestic violence, such as establishing effective investigative, legal, and judicial processes, and increasing treatment and support resources.

(Communication No.: 2/2003) (Views adopted on 26 January 2005, thirty-second session).

Ms. A. S. v. Hungary

The author of the communication alleged a violation by Hungary of articles 10(h), 12 and 16, paragraph 1(e) of the Convention.

Decision

The Committee concluded that the State had violated articles 10 (h), 12 and 16, paragraph 1 (e), and recommended that the State pay the author appropriate compensation. They also recommended that the State: ensure that the relevant obligations under the CEDAW are known and adhered to in all health centres; review domestic legislation on the principle of informed consent in sterilization procedures; and monitor health centres which perform sterilization procedures.

(Communication No.: 4/2004) (Views adopted on 14 August 2006).

Ms. B.-J. v. Germany

The author of the communication, Ms. B.-J, alleged a violation by Germany of articles 1, 2 (a-f), 3, 5 (a and b), 15 (2) and 16 (1.c, d, g and h) of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

Decision

The Committee concluded that the application was inadmissible under Article 4, Paragraph 1, as the author did not exhaust domestic remedies, and under Paragraph 2 (e) as the relevant facts occurred because the facts occurred before the Optional Protocol entered into force in Germany.

Dissent

Two members of Committee dissented to the Committee's decision, considering the communication to be partly admissible. The dissenting Committee members agreed with the majority's conclusion that the part of the claim regarding the divorce decree and the equalization of pensions was inadmissible because it related to facts that occurred before the entry into force of the Optional Protocol. However, the dissenting members found the claims related to equalization of accrued gains and to maintenance to be admissible, in accordance with the exception to exhaustion of domestic remedies when domestic proceedings are «unreasonably prolonged or unlikely to bring relief.» The dissenting members noted that the case had been ongoing for five years without final resolution. Given that the proceedings directly affected the author's fundamental ability to support herself materially (as an older woman with little work experience and little prospect of entering the job market), and given that the initial matter – «the divorce itself –» was resolved in only one year, the dissenting members considered the prolongation of the proceedings to have been unreasonable. As such, the two dissenting Committee members would have applied the exception to the rule requiring exhaustion of domestic remedies, and would have found the claim admissible.

(Communication No.: 1/2003) (Decision adopted on 14 July 2004, thirty-first session).

Ms. Dung Thi Thuy Nguyen v. Netherlands

The author of the communication, Ms Dung Thi Thuy Nguyen, alleged a violation by the Netherlands of article 11, paragraph 2(b) of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.

Decision

The Committee concluded that the application was admissible with respect to the second maternity leave. However, the Committee found that there was no violation of article 11, paragraph 2 (b), as the maternity benefits system used by the Netherlands satisfied its obligations under that provision of the Convention.

(Communication No.: 3/2004) (Views adopted on 14 August 2006).

I.6. DIRECCIONES WEB

ONU

<http://www.un.org/es/>

ONU. Alto Comisionado para los Refugiados

<http://www.acnur.org>

ONU. Conferencia Mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia

<http://www.un.org/spanish/CMCR/>

ONU. Corte Internacional de Justicia

<http://www.un.org/es/mainbodies/icj/>

ONU. Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos

<http://www.ohchr.org/SP/spanish/law/cerd.htm>

CEDAW. Comité para la eliminación de discriminación contra la Mujer

<http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/cedaw/index.htm>

CERD. Comité para la eliminación de la discriminación racial

<http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/cerd/index.htm>

OACDH. Comité de Derechos económicos, sociales y culturales

<http://www2.ohchr.org/spabish/bodies/cescr/index.htm>

CCPR. Comité de Derechos Humanos

<http://www2.ohchr.org/spanish/bodies/hrc/index.htm>

CRPD. Comité de los Derechos de las personas con discapacidad

<http://www.ohchr.org/sp/HRbodies/crpd/Pages/CRPDindex.aspx>

OIT

<http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

OIT. Igualdad y discriminación

<http://www.ilo.org/global/Themes/Equality and Discrimination/lang--es/index.htm>

OSCE

<http://www.osce.org/>

UNESCO

<http://www.unesco.org/new/en/unesco/>

European Network of Equality Bodies

<http://www.equineteurope.org/>

Fédération Internationale des Ligues des Droits l'Homme

<http://www.fidh.org/-Droits-de-l-Homme-Actualites>

The International Movements against all forms of discrimination and racism

<http://www.imadr.org/>

Minority Rights Group International

<http://www.minorityrights.org/>

II. CONSEJO DE EUROPA

SUMARIO

II.1. CONVENIOS

- **Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; Protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y Protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983, textos refundidos publicados mediante RESOLUCIÓN de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica.**
(BOE número 108 de 06/05/1999)
Arts. 1 a 18
- Protocolo número 11 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales relativo a la reestructuración del mecanismo de control establecido por Convenio, hecho en Estrasburgo el 11 de mayo de 1994.
Ratificado por España el 16 de diciembre de 1996
- **Protocolo número 12 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Número 177 del Consejo de Europa), hecho en Roma el 4 de noviembre de 2000.**
Ratificado por España el 25 de enero de 2008
(BOE 64 de 14/03/2008)
Arts. 1 y 2, Memoria explicativa
- **Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961.**
Ratificada por España el 29 de abril de 1980
Revisada el 03/05/1996
(BOE número 153 de 26/6/1980)
Parte I, puntos 15, 18, 20 y 27; Parte II, arts.8, 15, 17, 19, 20 y,23, y Parte V art. E
- **Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988.**
Ratificado por España el 24 de enero de 2000
(BOE número 99 de 25/4/2000)
Parte I y de la Parte II art. 1
- Additional Protocol to the European Social Charter Providing for a System of Collective Complaints Strasbourg, 9.XI.1995.
European Treaty Series – No 158
- Carta Europea de las Lenguas Regionales o Minoritarias, hecha en Estrasburgo el 5 de noviembre de 1992.
Ratificada por España el 9 de abril de 2001
(BOE número 222 de 15/9/2001)
- Convenio-Marco para la Protección de las Minorías Nacionales (Numero 157 del Consejo de Europa), hecho en Estrasburgo el 1 de febrero de 1995.
Ratificado por España el 1 de septiembre de 1995
(BOE número 20 de 23/1/1998)
- European Convention on Nationality. Strasbourg, 6.XI.1997.
European Treaty Series - No. 166

II.2. RECOMENDACIONES Y DOCUMENTOS DE TRABAJO

II.2.1. Assemblée parlementaire

- Recommandation 1854 (2009).Accès aux droits des personnes handicapées, et pleine et active participation de celles-ci dans la société. Texte adopté par l'Assemblée le 26 janvier 2009.
- Doc. 11796 Mettre fin à la violence et à la discrimination motivées par l'orientation et l'identité sexuelles en Turquie 26 janvier 2009.
- **Résolution 1642 (2009) Accès aux droits des personnes handicapées, et pleine et active participation de celles-ci dans la société. Texte adopté par l'Assemblée le 26 janvier 2009.**
- Doc. 11796. Mettre fin à la violence et à la discrimination motivées par l'orientation et l'identité sexuelles en Turquie. 26 janvier 2009.
- Doc. 11835. Droit des femmes à détenir un passeport individuel 5 février 2009.
- Recommandation 1868 (2009) Agir pour combattre les violations des droits de la personne humaine fondées sur le sexe, y compris les enlèvements de femmes et de filles. Texte adopté par l'Assemblée le 28 avril 2009.
- **Résolution 1662 (2009) Agir pour combattre les violations des droits de la personne humaine fondées sur le sexe, y compris les enlèvements de femmes et de filles. Texte adopté par l'Assemblée le 28 avril 2009.**
- Doc. 11910.Les droits des filles d'aujourd'hui : les droits des femmes de demain. 7 mai 2009.
- **Résolution 1669 (2009) Les droits des filles d'aujourd'hui : les droits des femmes de demain. Texte adopté par la Commission permanente agissant au nom de l'Assemblée le 29 mai /2009.**
- **Doc. 11931. Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. 27 mai 2009.**

- **Résolution 1615 (2008). Renforcer l'autonomie des femmes dans une société moderne et multiculturelle. Texte adopté par l'Assemblée le 24 juin 2008.**
- Doc. 11717. Etat, religion, laïcité et droits de l'homme. Blasphème, insultes à caractère religieux et incitation à la haine contre des personnes au motif de leur religion. 25 septembre 2008.
- Recommandation 1853 (2008). Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes. Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 28 novembre 2008.
- **Résolution 1641 (2008). Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes. Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 28 novembre 2008.**
- Doc. 11784 Agir pour combattre les violations des droits de la personne humaine fondées sur le sexe, y compris les enlèvements de femmes et de filles. 18 décembre 2008.
- Résolution 1534 (2007) Situation des travailleurs migrants dans les agences de travail temporaire (ATT). Texte adopté par l'Assemblée le 24 janvier 2007.
- Doc. 11276. La féminisation de la pauvreté. 27 avril 2007.
- Doc. 11030. Les lignes directrices de 2003 sur l'utilisation de langues minoritaires dans les médias de radiodiffusion et les normes du Conseil de l'Europe: renforcer la coopération et les synergies avec l'OSCE. 22 septembre 2006.
- Doc. 10483 Discrimination à l'encontre des femmes et des jeunes filles dans les activités sportives 29 mars 2005.
- **Recommandation 1700 (2005) Discrimination à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail . Texte adopté par l'Assemblée le 27 avril 2005.**
- **Recommandation 1701 (2005). Discrimination à l'encontre des femmes et des jeunes filles dans les activités sportives. Texte adopté par l'Assemblée le 27 avril 2005.**
- Doc. 10484. Discrimination à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail. 30 mars 2005.
- Doc. 10754 Discrimination à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail 5 décembre 2005.
- Doc. 10758 Intégration des femmes immigrées en Europe .7 décembre 2005.
- Doc. 10755. Discrimination à l'encontre des femmes et des jeunes filles dans les activités sportives 5 décembre 2005.
- Doc. 10202. La participation des femmes aux élections 7 juin 2004.
- Recommandation 1663 (2004) Esclavage domestique: servitude, personnes au pair et «épouses achetées par correspondance». Texte adopté par l'Assemblée le 22 juin 2004.
- Recommandation 1623 (2003). Droits des minorités nationales. Texte adopté par l'Assemblée le 29 septembre 2003.
- **Doc. 10001 Les lesbiennes et les gays dans le sport. 21 novembre 2003.**
- Recommandation 1557 (2002) Situation juridique des Roms² en Europe. Texte adopté par l'Assemblée le 25 avril 2002.
- Recommandation 1492 (2001) Droits des minorités nationales. Texte adopté par l'Assemblée le 23 janvier 2001.
- Recommandation 1500 (2001). Participation des immigrés et des résidents étrangers à la vie politique dans les États membres du Conseil de l'Europe. Texte adopté par l'Assemblée le 26 janvier 2001.
- Doc. 9217 Situation des lesbiennes et des gays dans les Etats membres du Conseil de l'Europe 21 septembre 2001.
- Doc. 9263 Racisme et xénophobie dans le cyberspace. 12 octobre 2001.
- Recommandation 1543 (2001) Racisme et xénophobie dans le cyberspace. . Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 8 novembre 2001.
- **Recommandation 1474 (2000) Situation des lesbiennes et des gays dans les Etats membres du Conseil de l'Europe. Texte adopté par l'Assemblée le 26 septembre 2000.**
- Rapport du Secrétaire Général sur l'Égalité des Femmes et des Hommes au Conseil de l'Europe. Note Liminaire. Le 4/05/1992.SG/Inf(92)1.

II.2.2. Commission Européenne Contre le Racisme et l'Intolérance

- **Déclaration commune à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale – 21 mars 2009.**
- **Recommandation de politique générale n° 12 de l'ECRI : Lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans le domaine du sport Adoptée par l'ECRI le 19 décembre 2008 .**
- Recommandation de politique générale n° 11 de l'ECRI : La lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans les activités de la police. Adoptée par l'ECRI le 29 juin 2007.
- **Recommandation de politique générale n° 10 de l'ECRI : Lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans et à travers l'éducation scolaire. Adoptée par l'ECRI le 15 décembre 2006.**
- Recomendación n° 8 de política general de la ECRI: Para combatir el racismo en la lucha antiterrorista. Aprobada el 17 de marzo de 2004.
- Recomendación n° 9 de política general de la ECRI: Sobre la lucha contra el antisemitismo. Adoptada el 25 de junio de 2004.

- **Recomendación nº 7 de política general de la ECRI: Sobre legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial. Aprobada el 13 de diciembre de 2002.**
- Recomendación nº 5 de política general de la ECRI: La lucha contra la intolerancia y la discriminación contra los musulmanes. Aprobada el 16 de marzo de 2000. Estrasburgo.
- Recommendation de politique générale nº 6 de l'ECRI : La lutte contre la diffusion de matériels racistes, xénophobes et antisémites par l'internet. Adoptée le 15 décembre 2000.
- Recomendación nº 4 de política general de la ECRI: Encuestas nacionales sobre la experiencia y la percepción de la discriminación y del racismo por las víctimas potenciales. Aprobada el 6 de marzo de 1998.
- Recomendación nº 3 de política general de la ECRI: La lucha contra el racismo y la intolerancia hacia los roma/gitanos. Aprobada el 6 de marzo de 1998.
- **Recomendación nº 2 de política general de la ECRI: Los órganos especializados en la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia a nivel nacional. Aprobada el 13 de junio de 1997.**
- Recomendación nº 1 de política general de la ECRI: La lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia. Aprobada el 4 de octubre de 1996.

II.1. CONVENIOS

RESOLUCIÓN de 5 de abril de 1999, de la Secretaría General Técnica, por la que se hacen públicos los textos refundidos del Convenio para la protección de los derechos y de las libertades fundamentales, hecho en Roma el 4 de noviembre de 1950; el Protocolo adicional al Convenio, hecho en París el 20 de marzo de 1952, y el Protocolo número 6, relativo a la abolición de la pena de muerte, hecho en Estrasburgo el 28 de abril de 1983.

(BOE 108 de 06/05/1999)

Arts. 1 a 18

(...)

Artículo 1. *Reconocimiento de los derechos humanos.*

Las Altas Partes Contratantes reconocen a toda persona dependiente de su jurisdicción los derechos y libertades definidos en el título I del presente Convenio.

TÍTULO I. Derechos y libertades

Artículo 2. *Derecho a la vida.*

1. El derecho de toda persona a la vida está protegido por la Ley. Nadie podrá ser privado de su vida intencionadamente, salvo en ejecución de una condena que imponga pena capital dictada por un tribunal al reo de un delito para el que la ley establece esa pena.

2. La muerte no se considerará infligida con infracción del presente artículo cuando se produzca como consecuencia de un recurso a la fuerza que sea absolutamente necesario:

- a) En defensa de una persona contra una agresión ilegítima.
- b) Para detener a una persona conforme a derecho o para impedir la evasión de un preso o detenido legalmente.
- c) Para reprimir, de acuerdo con la ley, una revuelta o insurrección.

Artículo 3. *Prohibición de la tortura.*

Nadie podrá ser sometido a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes.

Artículo 4. *Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado.*

1. Nadie podrá ser sometido a esclavitud o servidumbre.

2. Nadie podrá ser constreñido a realizar un trabajo forzado u obligatorio.

3. No se considera como «trabajo forzado u obligatorio» en el sentido del presente artículo:

- a) Todo trabajo exigido normalmente a una persona privada de libertad en las condiciones previstas por el artículo 5 del presente Convenio, o durante su libertad condicional.
- b) Todo servicio de carácter militar o, en el caso de objetores de conciencia en los países en que la objeción de conciencia sea reconocida como legítima, cualquier otro servicio sustitutivo del servicio militar obligatorio.
- c) Todo servicio exigido cuando alguna emergencia o calamidad amenacen la vida o el bienestar de la comunidad.
- d) Todo trabajo o servicio que forme parte de las obligaciones cívicas normales.

Artículo 5. *Derecho a la libertad y a la seguridad.*

1. Toda persona tiene derecho a la libertad y a la seguridad. Nadie puede ser privado de su libertad, salvo en los casos siguientes y con arreglo al procedimiento establecido por la Ley:

- a) Si ha sido penado legalmente en virtud de una sentencia dictada por un tribunal competente.
- b) Si ha sido detenido preventivamente o internado, conforme a derecho, por desobediencia a una orden judicial o para asegurar el cumplimiento de una obligación establecida por la Ley.
- c) Si ha sido detenido preventivamente o internado, conforme a derecho, para hacerle comparecer ante la autoridad judicial competente, cuando existan indicios racionales de que ha cometido una infracción o cuando se estime necesario para impedirle que cometa una infracción o que huya después de haberla cometido.
- d) Si se trata del internamiento de un menor en virtud de una orden legalmente acordada con el fin de vigilar su educación, o de su detención, conforme a derecho, con el fin de hacerle comparecer ante la autoridad competente.
- e) Si se trata del internamiento, conforme a derecho, de una persona susceptible de propagar una enfermedad contagiosa, de un enajenado, de un alcohólico, de un toxicómano o de un vagabundo.
- f) Si se trata de la detención preventiva o del internamiento, conforme a derecho, de una persona para impedir que entre ilegalmente en el territorio o contra la que esté en curso un procedimiento de expulsión o extradición.

2. Toda persona detenida preventivamente debe ser informada, en el más breve plazo y en una lengua que comprenda, de los motivos de su detención y de cualquier acusación formulada contra ella.

3. Toda persona detenida preventivamente o internada en las condiciones previstas en el párrafo 1.c) del presente artículo deberá ser conducida sin dilación a presencia de un juez o de otra autoridad habilitada por la ley para ejercer poderes judiciales, y tendrá derecho a ser juzgada en un plazo razonable o a ser puesta en libertad durante el procedimiento. La puesta en libertad puede ser condicionada a una garantía que asegure la comparecencia del interesado en juicio.

4. Toda persona privada de su libertad mediante detención preventiva o internamiento tendrá derecho a presentar un recurso ante un órgano judicial, a fin de que se pronuncie en breve plazo sobre la legalidad de su privación de libertad y ordene su puesta en libertad si fuera ilegal.

5. Toda persona víctima de una detención preventiva o de un internamiento en condiciones contrarias a las disposiciones de este artículo tendrá derecho a una reparación.

Artículo 6. *Derecho a un proceso equitativo.*

1. Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un tribunal independiente e imparcial, establecido por la ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella. La sentencia debe ser pronunciada públicamente, pero el acceso a la sala de audiencia puede ser prohibido a la prensa y al público durante la totalidad o parte del proceso en interés de la moralidad, del orden público o de la seguridad nacional en una sociedad democrática, cuando los intereses de los menores o la protección de la vida privada de las partes en el proceso así lo exijan o en la medida considerada necesaria por el tribunal, cuando en circunstancias especiales la publicidad pudiera ser perjudicial para los intereses de la justicia.

2. Toda persona acusada de una infracción se presume inocente hasta que su culpabilidad haya sido legalmente declarada.

3. Todo acusado tiene, como mínimo, los siguientes derechos:

- a) A ser informado en el más breve plazo, en una lengua que comprenda y detalladamente, de la naturaleza y de la causa de la acusación formulada contra él.
- b) A disponer del tiempo y de las facilidades necesarias para la preparación de su defensa.
- c) A defenderse por sí mismo o a ser asistido por un defensor de su elección y, si no tiene medios para pagarlo, poder ser asistido gratuitamente por un abogado de oficio, cuando los intereses de la justicia lo exijan.
- d) A interrogar o hacer interrogar a los testigos que declaren contra él y a obtener la citación y el interrogatorio de los testigos que declaren en su favor en las mismas condiciones que los testigos que lo hagan en su contra.
- e) A ser asistido gratuitamente de un intérprete, si no comprende o no habla la lengua empleada en la audiencia.

Artículo 7. *No hay pena sin ley.*

1. Nadie podrá ser condenado por una acción o una omisión que, en el momento en que haya sido cometida, no constituya una infracción según el derecho nacional o internacional. Igualmente no podrá ser impuesta una pena más grave que la aplicable en el momento en que la infracción haya sido cometida.

2. El presente artículo no impedirá el juicio y el castigo de una persona culpable de una acción o de una omisión que, en el momento de su comisión, constituía delito según los principios generales del derecho reconocidos por las naciones civilizadas.

Artículo 8. *Derecho al respeto a la vida privada y familiar.*

1. Toda persona tiene derecho al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia.

2. No podrá haber injerencia de la autoridad pública en el ejercicio de este derecho, sino en tanto en cuanto esta injerencia esté prevista por la ley y constituya una medida que, en una sociedad democrática, sea necesaria para la seguridad nacional, la seguridad pública, el bienestar económico del país, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y las libertades de los demás.

Artículo 9. *Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión.*

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho implica la libertad de cambiar de religión o de convicciones, así como la libertad de manifestar su religión o sus convicciones individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.

2. La libertad de manifestar su religión o sus convicciones no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyen medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás.

Artículo 10. *Libertad de expresión.*

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de expresión. Este derecho comprende la libertad de opinión y la libertad de recibir o de comunicar informaciones o ideas, sin que pueda haber injerencia de autoridades públicas y sin consideración de fronte-

ras. El presente artículo no impide que los Estados sometan a las empresas de radiodifusión, de cinematografía o de televisión a un régimen de autorización previa.

2. El ejercicio de estas libertades, que entrañan deberes y responsabilidades, podrá ser sometido a ciertas formalidades, condiciones, restricciones o sanciones previstas por la ley, que constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la integridad territorial o la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, la protección de la reputación o de los derechos ajenos, para impedir la divulgación de informaciones confidenciales o para garantizar la autoridad y la imparcialidad del poder judicial.

Artículo 11. Libertad de reunión y de asociación.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar con otras sindicatos y de afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.

2. El ejercicio de estos derechos no podrá ser objeto de otras restricciones que aquellas que, previstas por la Ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad nacional, la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención del delito, la protección de la salud o de la moral, o la protección de los derechos y libertades ajenos. El presente artículo no prohíbe que se impongan restricciones legítimas al ejercicio de estos derechos para los miembros de las Fuerzas Armadas, de la Policía o de la Administración del Estado.

Artículo 12. Derecho a contraer matrimonio.

A partir de la edad núbil, el hombre y la mujer tienen derecho a casarse y a fundar una familia según las leyes nacionales que rijan el ejercicio de este derecho.

Artículo 13. Derecho a un recurso efectivo.

Toda persona cuyos derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio hayan sido violados tiene derecho a la concesión de un recurso efectivo ante una instancia nacional, incluso cuando la violación haya sido cometida por personas que actúen en el ejercicio de sus funciones oficiales.

Artículo 14. Prohibición de discriminación.

El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

Artículo 15. Derogación en caso de estado de urgencia.

1. En caso de guerra o de otro peligro público que amenace la vida de la nación, cualquier Alta Parte Contratante podrá tomar medidas que deroguen las obligaciones previstas en el presente Convenio en la medida estricta en que lo exija la situación, y supuesto que tales medidas no estén en contradicción con las otras obligaciones que dimanen del derecho internacional.

2. La disposición precedente no autoriza ninguna derogación al artículo 2, salvo para el caso de muertes resultantes de actos lícitos de guerra, y a los artículos 3, 4 (párrafo 1) y 7.

3. Toda Alta Parte Contratante que ejerza este derecho de derogación tendrá plenamente informado al Secretario general del Consejo de Europa de las medidas tomadas y de los motivos que las han inspirado. Deberá igualmente informar al Secretario General del Consejo de Europa de la fecha en que esas medidas hayan dejado de estar en vigor y las disposiciones del Convenio vuelvan a tener plena aplicación.

Artículo 16. Restricciones a la actividad política de los extranjeros.

Ninguna de las disposiciones de los artículos 10, 11 y 14 podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe a las Altas Partes Contratantes imponer restricciones a la actividad política de los extranjeros.

Artículo 17. Prohibición del abuso de derecho.

Ninguna de las disposiciones del presente Convenio podrá ser interpretada en el sentido de que implique para un Estado, grupo o individuo, un derecho cualquiera a dedicarse a una actividad o a realizar un acto tendente a la destrucción de los derechos o libertades reconocidos en el presente Convenio o a limitaciones más amplias de estos derechos o libertades que las previstas en el mismo.

Artículo 18. Limitación de la aplicación de las restricciones de derechos.

Las restricciones que, en los términos del presente Convenio, se impongan a los citados derechos y libertades no podrán ser aplicadas más que con la finalidad para la cual han sido previstas.

(...)

Protocolo número 12 al Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (Número 177 del Consejo de Europa), hecho en Roma el 4 de noviembre de 2000.

Ratificado por España el 25 de enero de 2008

(BOE 64 de 14/03/2008)

(...)

Artículo 1. Prohibición general de la discriminación.

1. El goce de todos los derechos reconocidos por la ley han de ser asegurados sin discriminación alguna, en particular por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas o de otro carácter, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación.

2. Nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de cualquier autoridad pública, basada en particular en los motivos mencionados en el apartado 1.

Artículo 2. *Aplicación territorial.*

1 Cualquier Estado, en el momento de la firma, o en el momento del depósito de su instrumento de ratificación, aceptación o aprobación, podrá designar el o los territorios a los que se aplicará el presente Protocolo.

(...)

Memoria explicativa

I. El Protocolo n.º 12 al Convenio para la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales ha sido elaborado en el Consejo de Europa por el Comité Director de Derechos Humanos (CDDH). Quedó abierto a la firma de los Estados miembros del Consejo de Europa el 4 de noviembre de 2000.

II. El texto de la memoria explicativa, preparado por el CDDH y adoptado por el Comité de Ministros el 26 de junio de 2000, no constituye un instrumento de interpretación auténtica del texto del Protocolo, aunque puede facilitar la comprensión de las disposiciones contenidas en el mismo.

Introducción

1. El artículo 1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos proclama: «Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos». El principio de igualdad y de no discriminación constituye un elemento fundamental del derecho internacional en materia de derechos humanos. Se afirmó como tal en el artículo 7 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el artículo 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, y en las disposiciones similares que figuran en otros instrumentos internacionales en materia de Derechos Humanos. La disposición pertinente del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) en la materia es el artículo 14. No obstante, la protección ofrecida por el artículo 14 por lo que se refiere a la igualdad y a la no discriminación es limitada, comparada con la que se prevé en las disposiciones de otros instrumentos internacionales. Esto se debe principalmente a que el artículo 14, a diferencia de las disposiciones contenidas en otros instrumentos, no enuncia una prohibición independiente relativa a la discriminación, ya que sólo la proscribire por lo que se refiere al «goce de los derechos y libertades» definidos en el Convenio. Desde 1950, se han expresado en el artículo 5 del Protocolo n.º 7 al CEDH ciertas garantías específicas adicionales relativas únicamente a la igualdad entre cónyuges.

2. Desde los años 60, se han propuesto y estudiado distintos medios para asegurar garantías adicionales en el ámbito de la igualdad y de la no discriminación por medio de un protocolo al Convenio, tanto por la Asamblea Parlamentaria como por los comités de expertos intergubernamentales competentes del Consejo de Europa, pero los trabajos llevados a cabo en estos últimos años en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres y de la lucha contra el racismo y la intolerancia han dado un nuevo impulso a esta iniciativa. La cuestión de un eventual reforzamiento de las garantías del CEDH a este respecto ha sido estudiada activamente por la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), el Comité Director para la Igualdad entre Hombres y Mujeres (CDEG) y el Comité Director de Derechos Humanos (CDDH).

3. Los participantes en el 7.º Coloquio Internacional sobre el Convenio Europeo de Derechos Humanos (Copenhague, Oslo y Lund, 30 de mayo -2 de junio de 1990) afirmaron que los principios de igualdad y de no discriminación eran elementos esenciales del derecho internacional en materia de derechos humanos. En cuanto a la ampliación, por medio del desarrollo de la jurisprudencia de Estrasburgo, de la protección ofrecida por el artículo 14 del Convenio más allá del límite anteriormente mencionado (véase apartado 1 anterior), reconocieron que existían pocas posibilidades de expansión jurisprudencial sobre ese punto, debido a que la prohibición expresada en el artículo 14 tiene un carácter netamente accesorio con respecto a otras garantías de fondo del Convenio.

4. Desde 1990, el Comité Director para la Igualdad entre Hombres y Mujeres y la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia han llevado primero de manera independiente y en perspectivas específicas el estudio de un eventual reforzamiento de las garantías del Convenio con respecto a la igualdad y a la no discriminación.

5. En el transcurso de sus trabajos, el CDEG ha subrayado la ausencia, en el marco de los instrumentos vinculantes del Consejo de Europa, de protección jurídica de la igualdad entre hombres y mujeres como derecho fundamental independiente. Considerando que una norma jurídica a estos efectos constituía una de las condiciones esenciales para alcanzar la igualdad de jure y de facto, el CDEG concentró la mayor parte de sus actividades en la inclusión en el Convenio Europeo de Derechos Humanos de un derecho fundamental de la mujer y del hombre a la igualdad. Los trabajos del CDEG han desembocado en la propuesta circunstancial de introducir ese derecho en un protocolo al CEDH. En 1994, el Comité de Ministros encargó al Comité Director de Derechos Humanos que estudiase la necesidad y viabilidad de esa medida, teniendo en cuenta, entre otros, el informe presentado por el CDEG. Sobre la base de los trabajos de su Comité de Expertos para el Desarrollo de los Derechos Humanos (DH-DEV), el CDDH convino, en octubre de 1996, en que era necesario que el Consejo de Europa adoptase normas en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, pero situándose en el plano del principio de la universalidad de los derechos humanos, expresó reservas con respecto a un proyecto de protocolo basado en un enfoque sectorial. A raíz de una solicitud presentada por el CDDH, el Comité de Ministros le encargó, en diciembre de 1996, que estudiase soluciones de tipo normativo acerca de la igualdad entre hombres y mujeres, distintas del proyecto de protocolo específico al CEDH, y que le sometiese sus propuestas a este respecto.

6. Entretanto, como consecuencia directa de la primera Cumbre de Jefes de Estado y de Gobierno de los Estados miembros celebrada en Viena los días 8 y 9 de octubre de 1993, se intensificaron los trabajos del Consejo de Europa sobre los problemas del racismo y de la intolerancia. La Declaración y el Plan de Acción sobre la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia adoptados en esa ocasión expresaban la inquietud frente al resurgir de esos fenómenos, así como al desarrollo de un clima de intolerancia. En el marco del acercamiento global del tratamiento de esos problemas, definidos en el Plan de Acción, los Jefes de Estado y de Gobierno decidieron crear la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), a la que encargaron, entre otras cosas, que actuase para reforzar las garantías contra toda forma de discriminación y, para ello, que estudiase los instrumentos jurídicos internacionales aplicables en la materia con vistas a su necesario reforzamiento.

7. Después de haber estudiado todos los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos que trataban de las cuestiones de discriminación, la ECRI transmitió sus conclusiones al Comité de Ministros. Consideraba que la protección ofrecida por el CEDH contra la discriminación racial debía reforzarse mediante un protocolo adicional que contuviese una cláusula general de protección contra la discriminación por razones de raza, color, lengua, religión u origen étnico o nacional. Al proponer un nuevo protocolo, la ECRI reconocía que sólo el derecho no bastaría para eliminar el racismo en sus múltiples formas con respecto a distintos grupos y, al mismo tiempo, subrayaba que la lucha a favor de la justicia racial no podía prescindir del derecho. La ECRI estaba convencida de que la consagración del derecho a la protección contra la discriminación racial como derecho fundamental del ser humano constituiría una etapa importante en la lucha contra las violaciones manifiestas de los derechos humanos resultantes del racismo y la xenofobia. Subrayaba que las actitudes discriminatorias y la violencia racista se estaban difundiendo actualmente en numerosos países europeos y constataba que el resurgimiento de las ideologías racistas y de las intolerancias religiosas añadía a las tensiones cotidianas que conocían nuestras sociedades un intento de legitimación de la discriminación.

8. A la luz de la propuesta de la ECRI, el Comité de Ministros decidió encargar al Comité Director para los Derechos Humanos, en abril de 1996, el estudio de la oportunidad y viabilidad de un instrumento jurídico contra el racismo y la intolerancia, teniendo en cuenta el informe circunstanciado de la ECRI sobre el reforzamiento de la cláusula de no discriminación del CEDH.

9. Sobre la base de los trabajos preparatorios efectuados por el DH-DEV, que incluían la determinación de los argumentos a favor y en contra de las distintas soluciones de tipo normativo que se podían considerar (un protocolo adicional, basado en la propuesta de la ECRI, un protocolo adicional que ampliase de manera general el ámbito de aplicación del artículo 14, un acuerdo-marco u otro convenio, una recomendación del Comité de Ministros), el CDDH adoptó, en octubre de 1997, un informe a la atención del Comité de Ministros relativo tanto a la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres como a la del racismo y la intolerancia. El CDDH consideraba que un protocolo adicional al CEDH era oportuno y factible, tanto como solución de tipo normativo en cuanto a la igualdad entre hombres y mujeres como en cuanto instrumento jurídico contra el racismo y la intolerancia.

10. Sobre la base de ese informe el Comité de Ministros, en su 622.^a reunión de Delegados de los Ministros (10 y 11 de marzo de 1998) encomendó al CDDH la redacción del protocolo adicional al Convenio Europeo de Derechos Humanos, que ampliase de manera general el ámbito de aplicación de su artículo 14, y contuviese una lista no exhaustiva de los motivos de discriminación.

11. En 1998 y 1999, el CDDH y su comité de expertos, el DH-DEV, elaboraron el proyecto de protocolo y el proyecto de una memoria explicativa. Como ocurrió en las etapas anteriores de esa actividad, el CDEG y la ECRI se asociaron a esos trabajos por medio de sus representantes. A lo largo de ese periodo, los participantes en el Coloquio Europeo Regional «Todos afectados -La eficacia de la protección de los derechos humanos cincuenta años después de la Declaración Universal» (Estrasburgo 2-4 de septiembre de 1998), organizado por el Consejo de Europa como contribución a la conmemoración del 50 aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, así como por el Comité de Ministros, a través de su declaración política, adoptada el 10 de diciembre de 1998, con ocasión de ese mismo aniversario, se expresaron a favor de una conclusión rápida de la redacción del proyecto de protocolo.

12. El CDDH, después de consultar al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, a la Asamblea Parlamentaria y a otras instancias del Consejo de Europa, concluyó el texto del proyecto de protocolo en su reunión extraordinaria de 9 y 10 de marzo de 2000, y decidió transmitírselo al Comité de Ministros, con el proyecto de memoria explicativa.

13. El Comité de Ministros adoptó el texto del Protocolo el 26 de junio de 2000, en la 715.^a reunión de Delegados de los Ministros, y lo abrió a la firma por los Estados miembros del Consejo de Europa el 4 de noviembre de 2000.

Comentarios a las disposiciones del Protocolo

Preámbulo

14. El breve preámbulo hace referencia, en el primer párrafo, al principio de igualdad ante la ley y de igual amparo de la ley. Se trata de un principio general fundamental y muy arraigado, y de un elemento esencial de la protección de los derechos humanos reconocido en las constituciones de los Estados miembros y en el derecho internacional en materia de derechos humanos (véase también el apartado 1 anterior).

15. Aunque el principio de igualdad no aparezca explícitamente en el texto del artículo 14 del Convenio ni en el artículo 1 del presente Protocolo, conviene indicar que los principios de no discriminación y de igualdad están estrechamente ligados. Por ejemplo, el principio de igualdad exige que situaciones iguales se traten de manera igual y que situaciones desiguales de manera diferente. Toda vulneración a este respecto se considerará discriminación, a menos que exista una justificación objetiva y razonable (véase el apartado 18 siguiente). En su jurisprudencia relativa al artículo 14, el Tribunal ya ha hecho referencia a la «igualdad de trato» (véase, por ejemplo, la sentencia del Tribunal de 23 de julio de 1968 en el asunto «lingüística belga», Serie A, n.º 6, apartado 10) o a la «igualdad de sexos» (véase, por ejemplo, la sentencia de 28 de mayo de 1985 del caso Abdulaziz, Cabaes y Balkandali c/ el Reino Unido, Serie A, n.º 94, apartado 78).

16. El tercer párrafo del preámbulo hace referencia a las medidas tomadas para promover una igualdad plena y efectiva, y reitera que dichas medidas no está prohibidas por el principio de no discriminación, en la medida en que responden a una justificación objetiva y razonable (este principio aparece ya en ciertas disposiciones internacionales existentes: véase, por ejemplo, el apartado 4 del artículo 1 del Convenio Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, el apartado 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y, a nivel regional, el apartado 3 del artículo 4 del Convenio-marco para la protección de las minorías nacionales). El hecho de que ciertos grupos o categorías de personas sean desfavorecidos o la existencia de ciertas desigualdades de hecho puede constituir una justificación para la adopción de medidas por las que se concedan ventajas específicas para promover la igualdad, a condición de que se respete el principio de proporcionalidad. En efecto, varios instrumentos internacionales obligan o alientan a los Estados a adoptar medidas positivas (véase, por ejemplo, el apartado 2 del artículo 2 del Convenio Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial, el apartado 2 del artículo 4 del Convenio-marco para la protección de las minorías nacionales, así como la Recomendación n.º R (85) 2 del Comité de Ministros a los Estados miembros relativa a la protección jurídica contra la discriminación por razón de sexo). No obstante, el presente protocolo no impone ninguna obligación de adoptar tales medidas.

En efecto, tal obligación de carácter programático se ajustaría mal al carácter global del Convenio y de su sistema de control, que se basan en una garantía colectiva de los derechos individuales establecidos en términos suficientemente específicos para ser justiciables.

Artículo 1. Prohibición general de la discriminación.

17. Este artículo contiene las principales disposiciones de fondo del Protocolo. Su formulación se apoya en las siguientes consideraciones generales.

18. El Tribunal Europeo de Derechos Humanos ha interpretado de manera constante la noción de discriminación en su jurisprudencia relativa al artículo 14 del Convenio. Esta jurisprudencia ha destacado claramente, en particular, que no todas las distinciones o diferencias de tratamiento equivalían a una discriminación. Como ha indicado el Tribunal, por ejemplo, en la sentencia relativa al asunto Abdulaziz, Cabales y Balkandali c/ el Reino Unido, «una distinción es discriminatoria si ‘carece de justificación objetiva y razonable’, es decir, si no persigue un ‘objetivo legítimo’ o si no existe ‘relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo perseguido’» (sentencia de 28 de mayo de 1985, Serie A, n.º 94, apartado 72). El significado de la palabra «discriminación» en el artículo 1 es idéntica al que se da en el contexto del artículo 14 del Convenio. La formulación francesa de ese artículo 1 («sans discrimination aucune», sin discriminación alguna) difiere ligeramente de la del artículo 14 («sans distinction aucune» sin distinción alguna), pero no implica un significado diferente; por el contrario, se trata de una adecuación terminológica para ilustrar mejor el concepto de discriminación en el sentido del artículo 14, alineando el texto francés con el texto inglés (véase, sobre este punto preciso, la sentencia de 23 de julio de 1968 en el asunto «lingüística belga», Serie A, n.º 6, apartado 10).

19. En la medida en que no toda distinción o diferencia de trato equivale a discriminación, y debido al carácter general del principio de no discriminación, no se ha considerado necesario ni oportuno incluir una cláusula restrictiva en el presente Protocolo. En el derecho de la mayoría, si no de la totalidad de los Estados miembros del Consejo de Europa, se realizan ciertas distinciones basadas en la nacionalidad, por ejemplo, en cuanto a ciertos derechos o prestaciones. Las situaciones en que esas distinciones son perfectamente aceptables están suficientemente salvaguardadas por el propio significado de la noción de «discriminación», tal como se describe en el apartado 18 anterior, ya que las distinciones para las que existe una justificación objetiva y razonable no constituyen discriminación. Además, conviene recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, se deja cierto margen de apreciación a las autoridades nacionales para determinar si las diferencias entre situaciones a otros efectos análogos justifican distinciones de trato jurídico y en qué medida. La amplitud del margen de apreciación varía según las circunstancias, los ámbitos y el contexto (véase, por ejemplo, la sentencia de 28 de noviembre de 1984 sobre el asunto Rasmussen c/ Dinamarca, Serie A, n.º 87, apartado 40). Por ejemplo, el Tribunal ha reconocido un amplio margen de apreciación por lo que se refiere a la elaboración y aplicación de la política fiscal (véase, por ejemplo, la sentencia de 3 de octubre de 1997 sobre el asunto National and Provincial Building Society y otros c/ el Reino Unido, compendio de sentencias y resoluciones 1997-VII, apartado 8).

20. La lista de motivos de discriminación que figura en el artículo 1 es idéntica a la del artículo 14 del Convenio. Esta solución se ha considerado preferible a otras, como la que consistía en incluir expresamente ciertos motivos adicionales (por ejemplo, la minusvalía física y psíquica, la orientación sexual, la edad), no por desconocer que, en las sociedades actuales, esos motivos han adquirido una importancia particular frente a la época de la redacción del artículo 14 del Convenio, sino porque tal inclusión se ha considerado inútil desde el punto de vista jurídico, ya que la lista de motivos de discriminación no es exhaustiva, y la inclusión de cualquier motivo adicional particular podría engendrar interpretaciones a contrario indeseables relativas a la discriminación fundada en los motivos no mencionados. Se recuerda que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos ya ha aplicado el artículo 14 con respecto a motivos de discriminación que no se mencionan en esa disposición (véase, por ejemplo, por lo que se refiere al motivo de orientación sexual, la sentencia de 21 de diciembre de 1999 sobre el asunto Salgueiro da Silva Mouta c/ Portugal).

21. El artículo 1 prevé una cláusula general de no discriminación, y de este modo el alcance de la protección que ofrece va más allá del «goce de los derechos y libertades reconocidos en el [presente] Convenio».

22. En particular, el alcance de la protección adicional en virtud del artículo 1 se refiere a los casos en que una persona es objeto de discriminación:

- i. en el goce de todo derecho específicamente concedido al individuo por el derecho nacional;
- ii. en el goce de cualquier derecho derivado de obligaciones claras de las autoridades públicas en el derecho nacional, es decir, cuando la ley nacional obliga a esas autoridades a actuar de cierta manera;
- iii. por parte de las autoridades públicas debido al ejercicio de un poder discrecional (por ejemplo, la concesión de ciertas subvenciones);
- iv. debido a otros actos u omisiones por parte de las autoridades públicas (por ejemplo, el comportamiento de los responsables de la aplicación de las leyes para sofocar una revuelta).

23. A este respecto, se ha considerado inútil especificar cuáles de esos cuatro elementos estaban regulados respectivamente por el primer apartado del artículo 1, y cuáles por el segundo apartado. Los dos apartados son complementarios y su alcance combinado hace que los cuatro elementos estén regulados por el artículo 1. Conviene tener presente también que la distinción entre las categorías i. a iv. no es neta, y que los sistemas jurídicos nacionales pueden tener distintos enfoques para determinar si un caso concreto entra en una u otra de esas categorías.

24. La formulación del artículo 1 refleja un enfoque equilibrado de eventuales obligaciones positivas de las Partes en virtud de esa disposición. La cuestión que se plantea aquí es en qué medida el artículo 1 obliga a las Partes a tomar medidas para prevenir la discriminación, incluso en las relaciones entre particulares (lo que se califica como «efectos horizontales indirectos»). Se plantea la misma cuestión por lo que respecta a las medidas para poner fin a casos de discriminación. Aunque no se pueden excluir globalmente tales obligaciones positivas, el objetivo principal del artículo 1 es establecer para las Partes una obligación negativa: la de abstenerse de toda discriminación contra los individuos.

25. Por una parte, el artículo 1 garantiza la protección contra la discriminación por parte de las autoridades públicas. Este artículo no pretende imponer a las Partes la obligación positiva general de tomar medidas para evitar o poner fin a cualquier caso de discriminación en las relaciones entre particulares. Un Protocolo adicional al Convenio, que, por esencia, enuncia derechos individuales justiciables formulados de manera concisa, no constituiría un instrumento apropiado para definir los distintos elementos de una obligación tan amplia, de carácter programático. Ya se han enunciado reglas específicas y más detalladas en el marco de

convenios distintos, exclusivamente dedicados a la eliminación de la discriminación por las razones particulares a que se refieren esos convenios (véase, por ejemplo, el Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ambos elaborados en el marco de las Naciones Unidas). Está claro que no se podría interpretar el presente Protocolo como una restricción o una excepción a las disposiciones de derecho interno o de tratados que prevean una protección adicional contra la discriminación (véanse las observaciones relativas al artículo 3 en el apartado 32 siguiente).

26. Por otra parte, no se puede descartar totalmente que el deber de «asegurar» que figura en el primer apartado del artículo 1 implique obligaciones positivas. Esta cuestión puede plantearse, por ejemplo, cuando exista un vacío manifiesto en la protección ofrecida por el derecho nacional contra la discriminación. Por lo que se refiere más específicamente a las relaciones entre particulares, la ausencia de protección contra la discriminación en esas relaciones podría ser tan neta y grave que implicaría claramente la responsabilidad del Estado y pondría en juego el artículo 1 del Protocolo (véase, *mutatis mutandis*, la sentencia del Tribunal de 26 de marzo de 1985 sobre el asunto X e Y c/los Países Bajos, Serie A, n.º 91, apartados 23, 24, 27 y 30).

27. No obstante, el alcance de toda obligación positiva derivada del artículo 1 será probablemente limitado. Conviene tener muy presente que el alcance del primer apartado se halla restringido por la referencia al «goce de los derechos reconocidos por la ley» y que el segundo apartado especifica que «nadie podrá ser objeto de discriminación por parte de cualquier autoridad pública». Además, conviene señalar que, por lo que se refiere a la responsabilidad de los Estados, el artículo 1 del Convenio fija un límite general particularmente pertinente en los casos de discriminación entre particulares.

28. Se desprende de estas consideraciones que toda obligación positiva en el ámbito de las relaciones entre particulares se referiría, en el mejor de los casos, a las relaciones en la esfera pública normalmente regida por la ley, por la que el Estado tiene cierta responsabilidad (por ejemplo: la denegación arbitraria del acceso a un trabajo, el acceso a restaurantes o a servicios que puedan poner los particulares a disposición del público, como los servicios de sanidad o la distribución de agua y de electricidad, etc.). La manera precisa en que el Estado debería responder variará según las circunstancias. Está claro que no pueden verse afectados los asuntos puramente privados. La reglamentación de ese tipo de asuntos podría interferir también en el derecho de cada uno al respeto de su vida privada y familiar, de su domicilio y de su correspondencia, garantizado por el artículo 8 del Convenio.

29. El primer apartado del artículo 1 hace referencia a «todos los derechos reconocidos por la ley». El objeto de esta expresión es definir el alcance de la garantía proporcionada por esa frase y limitar los eventuales efectos horizontales indirectos (véase el apartado 27 anterior). En la medida en que podría subsistir alguna duda sobre el hecho de que esa frase abarque por sí sola los cuatro elementos que constituyen el ámbito de aplicación adicional del Protocolo (esta cuestión podría plantearse en particular para los elementos iii. y iv -véase apartado 22 anterior), conviene recordar que los apartados 1 y 2 del artículo 1 son complementarios. Esto implica que esos cuatro elementos están regulados, en todos los casos, por el artículo 1 en su conjunto (véase apartado 23 anterior). El término «ley» puede abarcar igualmente el derecho internacional, pero eso no significa que esa disposición confiera al Tribunal Europeo de Derechos Humanos competencia para examinar el respeto de las reglas de derecho contenidas en otros instrumentos internacionales.

30. La fórmula «autoridad pública» que figura en el apartado 2 se ha tomado del apartado 2 del artículo 8, y del apartado 1 del artículo 10 del Convenio, y posee el mismo significado que en esas disposiciones. Abarca no sólo a las autoridades administrativas, sino también a los tribunales y a los órganos legislativos (véase el apartado 23 anterior).

(...)

Carta Social Europea, hecha en Turín el 18 de octubre de 1961.

Ratificada por España el 29 de abril de 1980

Revisada y adoptada el 03/05/1996

(BOE número 153 de 26/6/1980)

(La Carta revisada de 1996 no ha sido aún ratificada por España)

Parte I, puntos 15, 18, 20 y 27; Parte II, arts.8, 15, 17, 19, 20 y,23, y Parte V art. E

(...)

Part I

The Parties accept as the aim of their policy, to be pursued by all appropriate means both national and international in character, the attainment of conditions in which the following rights and principles may be effectively realised:

(...)

15. Disabled persons have the right to independence, social integration and participation in the life of the community.

18. The nationals of any one of the Parties have the right to engage in any gainful occupation in the territory of any one of the others on a footing of equality with the nationals of the latter, subject to restrictions based on cogent economic or social reasons.

20. All workers have the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex.

27. All persons with family responsibilities and who are engaged or wish to engage in employment have a right to do so without being subject to discrimination and as far as possible without conflict between their employment and family responsibilities.

(...)

Article 8 – *The right of employed women to protection of maternity*

With a view to ensuring the effective exercise of the right of employed women to the protection of maternity, the Parties undertake:

1. to provide either by paid leave, by adequate social security benefits or by benefits from public funds for employed women to take leave before and after childbirth up to a total of at least fourteen weeks;

2. to consider it as unlawful for an employer to give a woman notice of dismissal during the period from the time she notifies her employer that she is pregnant until the end of her maternity leave, or to give her notice of dismissal at such a time that the notice would expire during such a period;

3. to provide that mothers who are nursing their infants shall be entitled to sufficient time off for this purpose;

4. to regulate the employment in night work of pregnant women, women who have recently given birth and women nursing their infants;

5. to prohibit the employment of pregnant women, women who have recently given birth or who are nursing their infants in underground mining and all other work which is unsuitable by reason of its dangerous, unhealthy or arduous nature and to take appropriate measures to protect the employment rights of these women.

Article 15 – The right of persons with disabilities to independence, social integration and participation in the life of the community

With a view to ensuring to persons with disabilities, irrespective of age and the nature and origin of their disabilities, the effective exercise of the right to independence, social integration and participation in the life of the community, the Parties undertake, in particular:

1. to take the necessary measures to provide persons with disabilities with guidance, education and vocational training in the framework of general schemes wherever possible or, where this is not possible, through specialised bodies, public or private;

2. to promote their access to employment through all measures tending to encourage employers to hire and keep in employment persons with disabilities in the ordinary working environment and to adjust the working conditions to the needs of the disabled or, where this is not possible by reason of the disability, by arranging for or creating sheltered employment according to the level of disability. In certain cases, such measures may require recourse to specialised placement and support services;

3. to promote their full social integration and participation in the life of the community in particular through measures, including technical aids, aiming to overcome barriers to communication and mobility and enabling access to transport, housing, cultural activities and leisure

Article 17 – The right of children and young persons to social, legal and economic protection

With a view to ensuring the effective exercise of the right of children and young persons to grow up in an environment which encourages the full development of their personality and of their physical and mental capacities, the Parties undertake, either directly or in co-operation with public and private organisations, to take all appropriate and necessary measures designed:

1.

a) to ensure that children and young persons, taking account of the rights and duties of their parents, have the care, the assistance, the education and the training they need, in particular by providing for the establishment or maintenance of institutions and services sufficient and adequate for this purpose;

b) to protect children and young persons against negligence, violence or exploitation;

c) to provide protection and special aid from the state for children and young persons temporarily or definitively deprived of their family's support;

2. to provide to children and young persons a free primary and secondary education as well as to encourage regular attendance at schools

Article 19 – The right of migrant workers and their families to protection and assistance

With a view to ensuring the effective exercise of the right of migrant workers and their families to protection and assistance in the territory of any other Party, the Parties undertake:

1. to maintain or to satisfy themselves that there are maintained adequate and free services to assist such workers, particularly in obtaining accurate information, and to take all appropriate steps, so far as national laws and regulations permit, against misleading propaganda relating to emigration and immigration;

2. to adopt appropriate measures within their own jurisdiction to facilitate the departure, journey and reception of such workers and their families, and to provide, within their own jurisdiction, appropriate services for health, medical attention and good hygienic conditions during the journey;

3. to promote co-operation, as appropriate, between social services, public and private, in emigration and immigration countries;

4. to secure for such workers lawfully within their territories, insofar as such matters are regulated by law or regulations or are subject to the control of administrative authorities, treatment not less favourable than that of their own nationals in respect of the following matters:

a) remuneration and other employment and working conditions;

b) membership of trade unions and enjoyment of the benefits of collective bargaining;

c) accommodation;

5. to secure for such workers lawfully within their territories treatment not less favourable than that of their own nationals with regard to employment taxes, dues or contributions payable in respect of employed persons;

6. to facilitate as far as possible the reunion of the family of a foreign worker permitted to establish himself in the territory;

7. to secure for such workers lawfully within their territories treatment not less favourable than that of their own nationals in respect of legal proceedings relating to matters referred to in this article;

8. to secure that such workers lawfully residing within their territories are not expelled unless they endanger national security or offend against public interest or morality;

9. to permit, within legal limits, the transfer of such parts of the earnings and savings of such workers as they may desire;

10. to extend the protection and assistance provided for in this article to self-employed migrants insofar as such measures apply;

11. to promote and facilitate the teaching of the national language of the receiving state or, if there are several, one of these languages, to migrant workers and members of their families;

12. to promote and facilitate, as far as practicable, the teaching of the migrant worker's mother tongue to the children of the migrant worker

Article 20 – *The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex*

With a view to ensuring the effective exercise of the right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the grounds of sex, the Parties undertake to recognise that right and to take appropriate measures to ensure or promote its application in the following fields:

- a) access to employment, protection against dismissal and occupational reintegration;
 - b) vocational guidance, training, retraining and rehabilitation;
 - c) terms of employment and working conditions, including remuneration;
 - d) career development, including promotion.
- (...)

Article 23 – *The right of elderly persons to social protection*

With a view to ensuring the effective exercise of the right of elderly persons to social protection, the Parties undertake to adopt or encourage, either directly or in co-operation with public or private organisations, appropriate measures designed in particular:

1. to enable elderly persons to remain full members of society for as long as possible, by means of:
 - a) adequate resources enabling them to lead a decent life and play an active part in public, social and cultural life;
 - b) provision of information about services and facilities available for elderly persons and their opportunities to make use of them;
2. to enable elderly persons to choose their life-style freely and to lead independent lives in their familiar surroundings for as long as they wish and are able, by means of:
 - a) provision of housing suited to their needs and their state of health or of adequate support for adapting their housing;
 - b) the health care and the services necessitated by their state;
3. to guarantee elderly persons living in institutions appropriate support, while respecting their privacy, and participation in decisions concerning living conditions in the institution.

Part V

Article E – *Non-discrimination*

The enjoyment of the rights set forth in this Charter shall be secured without discrimination on any ground such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national extraction or social origin, health, association with a national minority, birth or other status.

Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, hecho en Estrasburgo el 5 de mayo de 1988.

Ratificado por España el 24/01/2000

(BOE número 99 de 25/4/2000)

PARTE I.

Las Partes reconocen como objetivo de su política, que perseguirán por todos los medios adecuados, tanto nacionales como internacionales, la consecución de las condiciones idóneas para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos y principios siguientes:

1. Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminaciones por razón del sexo.
2. Los trabajadores tienen derecho a ser informados y consultados dentro de la empresa.
3. Los trabajadores tienen derecho a tomar parte en la determinación y mejora de las condiciones de trabajo y del entorno laboral en la empresa.
4. Toda persona anciana tiene derecho a protección social.

PARTE II.

Las Partes se comprometen a considerarse vinculadas, según lo previsto en la parte III, por las obligaciones establecidas en los artículos siguientes:

Artículo 1. *Derecho a igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminaciones por razones de sexo.*

1. Con el fin de garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razones de sexo, las Partes se comprometen a reconocer ese derecho y a tomar las medidas adecuadas para garantizar o promover su aplicación en los siguientes campos:

Acceso al empleo, protección contra el despido y reinserción profesional; orientación y formación profesionales, reciclaje y readaptación profesional; condiciones de empleo y de trabajo, incluida la remuneración; desarrollo de la carrera profesional, incluido el ascenso.

2. No se considerarán discriminatorias según el párrafo 1 del presente artículo las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular por lo que respecta al embarazo, al parto y al período postnatal.

3. El párrafo 1 del presente artículo no será óbice a la adopción de medidas concretas para remediar las desigualdades de hecho.

4. Podrán excluirse del alcance del presente artículo, o de algunas de sus disposiciones, las actividades profesionales que, por su naturaleza o las condiciones de su ejercicio, no puedan encomendarse más que a personas de un sexo determinado.

II.2. RECOMENDACIONES Y DOCUMENTOS DE TRABAJO

II.2.1. ASSEMBLÉE PARLEMENTAIRE

Résolution 1642 (2009) Accès aux droits des personnes handicapées, et pleine et active participation de celles-ci dans la société. Texte adopté par l'Assemblée le 26/01/2009.

1. Plus d'une personne sur dix souffre d'une forme quelconque de handicap, ce qui représente au total 650 millions de personnes dans le monde, avec une proportion encore plus forte en Europe, qui compte à elle seule jusqu'à 200 millions de personnes handicapées. On constate une corrélation entre l'âge et le handicap, car, sous l'effet du vieillissement de la population et de l'amélioration des soins de santé, le nombre de personnes handicapées en Europe s'accroît et continuera d'augmenter.

2. L'Assemblée parlementaire rappelle que la Convention européenne des droits de l'homme du Conseil de l'Europe (STE no 5) protège toute personne, y compris les personnes handicapées, et que l'article 15 de la Charte sociale européenne révisée (STE no 163) garantit expressément aux personnes handicapées l'exercice effectif du droit à l'autonomie, à l'intégration sociale et à la participation à la vie de la communauté. Plus récente et très attendue, la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées est entrée en vigueur le 3 mai 2008. L'Assemblée salue ce texte qui décrit en détail les droits des personnes handicapées, y compris des enfants handicapés, et qui contribuera certainement au changement de perception essentiel à l'amélioration de la situation physique et mentale de ces personnes.

3. L'Assemblée constate que, dans la pratique, l'accès aux droits des personnes handicapées physiques et mentales à égalité avec les personnes valides reste souvent un vœu pieux et se révèle insuffisant. Aussi se félicite-t-elle de l'élaboration par le Conseil de l'Europe du Plan d'action 2006-2015 pour la promotion des droits et de la pleine participation des personnes handicapées (Recommandation Rec(2006)5 du Comité des Ministres), qui cherche à répondre concrètement aux problèmes les plus graves et les plus courants rencontrés par les personnes handicapées, et à favoriser l'égalité des chances, et qui préconise un ensemble de mesures pour améliorer la situation des personnes handicapées dans tous les aspects de la vie quotidienne.

4. L'Assemblée considère que ce plan d'action du Conseil de l'Europe relatif aux personnes handicapées doit servir de document de référence pour toutes les nouvelles politiques et actions adoptées dans le domaine du handicap, et d'outil de promotion en Europe de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées. Elle invite tous les Etats membres à participer, à promouvoir et à mettre en œuvre ce plan d'action, aussi bien au plan national qu'au niveau local, et à initier les réformes nécessaires pour enfin rectifier les inégalités qui perdurent malgré les multiples déclarations d'intention.

5. De plus, l'Assemblée demande aux Etats membres, par le biais de leurs parlements nationaux, de communiquer régulièrement au Conseil de l'Europe les progrès réalisés dans la mise en œuvre du plan d'action. Elle invite également les organes compétents du Conseil de l'Europe à faire le point sur la situation à mi-parcours de ce plan d'action 2006-2015 relatif aux personnes handicapées en organisant une conférence européenne en 2010.

6. L'Assemblée invite les Etats membres à intégrer les questions du handicap dans tous les domaines de la décision politique, à s'assurer que tous les programmes relatifs au handicap bénéficient des ressources suffisantes et à veiller à ce que les personnes handicapées physiques et mentales puissent jouir de la pleine citoyenneté sur un pied d'égalité avec les autres. La lutte contre les discriminations et les violences, et l'adoption de mesures positives doivent aller de pair. Pour accélérer l'intégration dans la société, l'Assemblée estime que certains domaines clés d'intervention doivent être traités en priorité.

7. Tout d'abord, l'Assemblée invite les Etats membres à s'assurer que les personnes handicapées disposent de la capacité juridique et l'exercent au même titre que les autres membres de la société:

7.1. en garantissant que personne ne limite ni n'exerce à leur place leur droit de prendre des décisions, que les mesures les concernant soient adaptées à leur situation et qu'une tierce personne puisse les aider à prendre des décisions;

7.2. en prenant les mesures nécessaires pour que, en conformité avec la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et son protocole facultatif, les personnes mises sous tutelle ne se voient pas privées de leurs droits fondamentaux (y compris leur droit d'accéder à la propriété, d'avoir un emploi, une vie de famille, de se marier, de voter, de créer ou rejoindre une association, de faire appel à la justice et de rédiger un testament) et que, lorsqu'elles ont besoin d'une aide extérieure pour les exercer, une assistance adéquate leur soit accordée sans se substituer à leur volonté;

7.3. en prévoyant des garanties suffisantes contre les abus commis sur des personnes sous tutelle, notamment en mettant en place des mécanismes de contrôle régulier de la tutelle et en s'assurant que la législation prévoit des examens obligatoires, réguliers et significatifs de la tutelle, auxquels la personne concernée est pleinement associée et pour lesquels elle est convenablement représentée sur le plan juridique.

8. L'Assemblée estime que, pour permettre la participation active des personnes handicapées à la société, il est impératif de respecter leur droit de vivre au sein de la collectivité. Elle invite les Etats membres:

8.1. à s'investir dans le processus de désinstitutionnalisation en réorganisant les services et en réaffectant les ressources des établissements spécialisés aux services de proximité;

8.2. à proposer une assistance adaptée et durable, essentiellement en moyens humains et matériels (en particulier financiers), aux familles qui s'occupent d'un proche handicapé à domicile;

8.3. à mettre en place des organes efficaces et indépendants d'inspection des établissements spécialisés existants.

9. S'agissant de l'emploi, l'Assemblée invite les Etats membres à assurer – dans toute la mesure du possible – aux personnes handicapées l'accès à un emploi durable:

9.1. par des mesures d'incitation à travailler lorsqu'elles le peuvent; après une évaluation objective et individuelle de l'employabilité des personnes handicapées, un accompagnement doit leur permettre de trouver un emploi approprié ou de retrouver leur emploi précédent;

9.2. par des mesures spécifiques appropriées pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes adultes handicapés au sortir des institutions où ils ont passé toute leur vie;

9.3. par la protection des personnes handicapées contre la discrimination, à chacune des étapes de l'embauche – de la sélection au recrutement – et tout au long du parcours professionnel;

9.4. par des mesures réellement incitatives pour encourager les employeurs à employer des personnes handicapées, notamment par l'application de procédures de recrutement qui garantissent que les offres d'emploi sont effectivement proposées aux personnes handicapées, et en procédant à des aménagements raisonnables du lieu et/ou des conditions de travail;

9.5. par la prise en compte, dans la législation et les réglementations en matière de santé et de sécurité, des besoins spécifiques des personnes handicapées et l'élimination de toute disposition discriminatoire à leur égard;

9.6. par la mise en œuvre de mesures de soutien telles que l'emploi protégé ou assisté pour les personnes qui ont besoin d'une aide personnalisée sur le marché du travail; il faut également faire en sorte que les personnes handicapées puissent passer d'un emploi protégé ou assisté à un emploi normal;

9.7. par des mesures incitant les employeurs à créer de nouveaux emplois, spécifiquement à l'intention des personnes handicapées.

10. Dans le domaine de l'éducation, autre domaine prioritaire, l'Assemblée invite les Etats membres:

10.1. à reconnaître à toutes les personnes handicapées, et tout particulièrement aux enfants, quelles que soient la nature et la gravité de leur handicap, un accès égal à l'éducation, à tous les niveaux, et à accorder une attention particulière aux besoins éducatifs des enfants vivant dans des établissements spécialisés;

10.2. à soutenir et à promouvoir l'apprentissage et la formation professionnelle tout au long de la vie des personnes handicapées; il est important que des transitions puissent être assurées entre chaque phase de leur éducation et entre l'éducation et l'emploi;

10.3. à veiller à ce que tous les programmes et matériels pédagogiques du système d'enseignement général soient accessibles aux personnes handicapées;

10.4. à garantir l'accès à une éducation non traditionnelle afin que les personnes handicapées puissent développer des aptitudes qu'elles ne pourraient pas acquérir par le biais de l'éducation normale.

11. L'Assemblée invite les Etats membres à assurer le respect des droits des personnes handicapées à tous les niveaux du système éducatif, par toute mesure appropriée, notamment par la sensibilisation des enfants au handicap dès leur plus jeune âge, dans le cadre des programmes d'enseignement dispensés dans les écoles et les institutions d'enseignement général.

12. Pour l'Assemblée, créer une société pour tous implique un accès égal de tous les citoyens à l'environnement dans lequel ils vivent. Elle invite les Etats membres à rendre cet environnement réellement accessible aux personnes handicapées et à supprimer les obstacles existants qui les empêchent de participer pleinement à la vie quotidienne et de jouir de leurs droits fondamentaux:

12.1. en intégrant les principes de la conception universelle dans la formation à tous les métiers concernant l'environnement bâti, tels que les architectes, les ingénieurs ou les urbanistes, afin de simplifier la vie de tous en rendant l'environnement plus accessible, facile d'utilisation et compréhensible;

12.2. en supprimant tous les obstacles existant dans les bâtiments publics et les espaces publics intérieurs et extérieurs, et en veillant à ne pas créer de nouvelles difficultés. Toutes les nouvelles constructions doivent être conformes aux principes de la conception universelle, comme les trottoirs, qui ne doivent pas être construits sans bordures inclinées;

12.3. en accordant une attention particulière à la sécurité des personnes handicapées dans la conception et la réalisation des procédures d'évacuation et d'urgence;

12.4. en permettant aux animaux, assistant ou guidant les personnes handicapées, le libre accès à tous les bâtiments et espaces publics.

13. L'Assemblée invite les Etats membres à œuvrer en faveur de l'égalité d'accès aux installations sociales, aux sites culturels et aux installations sportives, et à sensibiliser l'opinion au potentiel qu'offrent l'exercice physique, les sports, un mode de vie sain et les méthodes psychologiques de rééducation dans la réalisation de l'intégration et de la réinsertion sociales. L'Assemblée invite les Etats membres à promouvoir la recherche scientifique dans ces domaines et à consentir un effort particulier en faveur du développement et de la promotion du mouvement paralympique.

14. L'Assemblée considère que l'accessibilité au transport demeure un domaine prioritaire, malgré de réels progrès dans la mise en œuvre de politiques de transports accessibles, notamment des transports publics. Elle invite les Etats membres:

14.1. à incorporer une sensibilisation au handicap dans les cours de formation standard destinés au personnel des transports publics;

14.2. à obliger les responsables des services de transport public à fournir des services accessibles à tous les utilisateurs;

14.3. à autoriser et à prévoir une place pour les animaux assistant ou guidant (les chiens d'aveugle, par exemple) les personnes handicapées dans tous les transports publics;

14.4. à prévoir un nombre suffisant de places de parking adaptées pour les véhicules des personnes handicapées à mobilité réduite et à s'assurer qu'ils en sont les seuls utilisateurs.

15. L'Assemblée demande aux Etats membres d'assurer l'égalité d'accès des personnes handicapées aux soins de santé et de promouvoir la consultation des personnes handicapées ou de leurs représentants dans le processus de décision relatif à leurs soins. Il convient de veiller:

15.1. à ce que toutes les informations pertinentes leur soient fournies de manière compréhensible;

15.2. à donner la priorité à l'adoption de directives appropriées et de mesures efficaces de détection, de diagnostic et de traitement du handicap à un stade précoce; il convient d'élaborer des directives appropriées pour la détection précoce ainsi que des mesures d'intervention;

15.3. à tenir compte du vieillissement de la population et des conséquences sanitaires qui en découlent, notamment pour les personnes handicapées;

15.4. à ce que les professionnels des soins de santé de tous les Etats membres acceptent la dimension des droits humains et sociaux des personnes handicapées, et ne se concentrent pas uniquement sur l'aspect médical du handicap;

15.5. à former des professionnels, en particulier des travailleurs sociaux et professionnels de santé, en nombre suffisant et à promouvoir la prévention de la maltraitance auprès de l'ensemble des acteurs des établissements de soins;

15.6. à offrir, avec la participation des intéressés, des services de réadaptation complets, accessibles et adaptés afin de permettre aux personnes handicapées de parvenir à une autonomie maximale et d'exploiter au mieux leurs capacités physiques, mentales, professionnelles et sociales.

16. L'Assemblée invite les Etats membres à garantir aux personnes handicapées le plein accès aux médias, y compris à la presse écrite, aux médias électroniques et à l'internet.

17. Le nombre croissant de personnes âgées en Europe augmente le risque de handicap, d'autonomie réduite, de recours accru à divers services d'assistance et de détérioration de la qualité de la vie. De nombreux facteurs de risque concernant le handicap chez les personnes âgées, dont plusieurs sont liés à des critères socio-économiques et aux conditions de vie, sont cependant modifiables, mais le manque de données concernant les personnes handicapées est un frein à l'élaboration de politiques pertinentes. L'Assemblée estime donc qu'il est urgent d'effectuer des recherches sur les soins de santé propres aux personnes âgées handicapées et de conduire des études économiques en la matière, ainsi que:

17.1. des recherches sur les facteurs de risque liés à l'environnement, qui n'ont pas fait l'objet d'un intérêt particulier jusqu'à présent;

17.2. des recherches approfondies sur les mesures visant à réadapter et à réintégrer les personnes handicapées dans la communauté;

17.3. d'encourager la recherche scientifique appliquée, notamment en ce qui concerne les nouvelles technologies, les appareils et les produits pouvant contribuer à une vie autonome et à une meilleure participation des personnes handicapées à la vie de la communauté.

18. Considérant que l'attitude de la société, les préjugés et les mentalités figées demeurent l'obstacle le plus important à l'accès aux droits des personnes handicapées et à leur pleine et active participation dans la société, l'Assemblée invite les Etats membres:

18.1. à intensifier les campagnes d'information et de sensibilisation du grand public aux questions relatives au handicap;

18.2. à poursuivre et à réprimer juridiquement les pratiques discriminatoires et les attitudes inacceptables à l'encontre des personnes handicapées, en particulier les actes de maltraitance, qu'ils soient individuels ou commis au sein d'établissements de soins;

18.3. à diffuser des exemples de bonnes pratiques dans tous les domaines de la vie courante, afin de faire mieux comprendre – à tous et particulièrement aux plus jeunes – la portée de cette question, que ce soit dans la société civile, dans l'environnement professionnel ou dans le milieu éducatif;

18.4. à garantir la participation pleine et active des personnes handicapées à chacun de ces processus.

19. L'Assemblée invite les Etats membres concernés à démontrer leur volonté politique d'accélérer l'accès aux droits des personnes handicapées en ratifiant et en mettant en œuvre:

19.1. la Charte sociale européenne révisée – en acceptant notamment l'article 15 sur les personnes handicapées – et son protocole additionnel prévoyant un système de réclamations collectives qui permet à des organisations non gouvernementales nationales et/ou internationales de soumettre des réclamations au Comité européen des Droits sociaux en cas de violation de ces derniers par les Etats;

19.2. la récente Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et son protocole facultatif qui permet également aux particuliers et aux groupes de particuliers de faire valoir leurs droits.

Résolution 1662 (2009) Agir pour combattre les violations des droits de la personne humaine fondées sur le sexe, y compris les enlèvements de femmes et de filles. Texte adopté par l'Assemblée le 28 avril 2009

1. Aujourd'hui, en Europe, de nombreux Etats sont confrontés au problème des mariages forcés, des mutilations sexuelles féminines et d'autres violations graves des droits de l'homme perpétrées contre les femmes et les filles en raison de leur sexe. Les estimations disponibles dans différents pays indiquent que des milliers de filles et de femmes, le plus souvent issues des communautés immigrées, sont vulnérables à ces formes de violences. Alors que les pratiques incriminées sont interdites en Europe, ces filles et ces femmes deviennent des victimes du fait des agissements de leur propre famille. Elles sont enlevées, séquestrées illégalement, dans certains cas contraintes à retourner dans leur pays d'origine et, au nom de la tradition et de pratiques coutumières ou religieuses, mariées de force, excisées ou réduites en esclavage.

2. Si les avancées réalisées dans le domaine des droits de la femme dans certains pays d'émigration sont encourageantes, ces pratiques qui tendent à perdurer au sein des communautés immigrées installées en Europe perpétrant, au nom de la coutume ou de la religion, des traditions et des rites issus de leur pays d'origine, sont une régression. Les mariages forcés et les violations des droits de la personne humaine de ce type sont souvent un alibi pour permettre à l'époux étranger de migrer par le biais du regroupement familial.

3. L'Assemblée parlementaire réaffirme que toute violation des droits de la personne humaine perpétrée contre les femmes et les filles doit être combattue avec fermeté. Aucun relativisme culturel ne saurait être invoqué pour justifier la mise en danger de l'intégrité physique ou psychique d'une femme ou d'une fille. En vertu des textes internationaux en vigueur, et en particulier la Convention européenne des droits de l'homme (STE no 5), tous les Etats membres du Conseil de l'Europe ont une obligation d'agir, avec diligence, de sorte à empêcher de telles violations des droits de la personne humaine et des libertés fondamentales.

4. Rappelant sa Résolution 1468 (2005) sur les mariages forcés et les mariages d'enfants, sa Résolution 1247 (2001) sur les mutilations sexuelles féminines et ses nombreux travaux sur la violence à l'égard des femmes et la traite des êtres humains, l'Assemblée considère qu'il relève de la responsabilité des Etats membres de mettre tous les moyens en œuvre pour prévenir et combattre ces pratiques, aux niveaux tant national qu'international. La volonté politique est une condition essentielle pour éradiquer ces pratiques.

5. L'Assemblée estime que les Etats membres devraient, d'une part, au niveau national, développer des politiques de protection des victimes, de prévention de ces violations et de sanction des auteurs, et, d'autre part, au niveau international, promouvoir les droits des femmes et la lutte contre la violence fondée sur le sexe. La lutte contre les pratiques contraires aux droits de la personne humaine que représentent les mariages forcés, les mutilations sexuelles féminines et toute autre forme de violence fondée sur le sexe devrait dans le même temps devenir une priorité dans les pays d'origine, tout comme la promotion des droits des femmes et de l'égalité entre les sexes.

6. L'Assemblée note que les Etats membres rencontrent des difficultés pour protéger les victimes, potentielles ou avérées, de pratiques contraires aux droits de la personne humaine, en particulier lorsque les victimes détiennent la double nationalité car, en

vertu des règles de droit international privé ou de certaines conventions bilatérales, les possibilités d'intervention des missions consulaires des Etats membres sont réduites.

7. L'Assemblée appelle par conséquent les Etats membres, au niveau national, à mettre tous les moyens en œuvre:

7.1. pour collecter les statistiques sur les mariages forcés et autres violations des droits de l'homme fondées sur le sexe, et en assurer l'analyse des résultats et le suivi au niveau national;

7.2. pour modifier la législation, si ce n'est pas déjà fait, afin d'interdire et de sanctionner, de manière non discriminatoire, tous les mariages forcés (suivant la Résolution 1468 (2005) de l'Assemblée parlementaire), les mutilations sexuelles féminines et toute autre violation des droits de la personne humaine fondée sur le sexe, y compris celle perpétrée au nom du relativisme culturel ou religieux;

7.3. pour promouvoir la mise en réseau des acteurs sociaux et politiques afin de faciliter l'échange d'informations, et pour promouvoir une action publique concertée;

7.4. pour lancer des poursuites en cas d'enlèvement, de séquestration illégale et de retour forcé de femmes et de jeunes filles, lorsqu'il est avéré qu'elles risquent de subir des pratiques contraires aux droits de la personne humaine et aux valeurs du Conseil de l'Europe, tels les mariages forcés ou les mutilations sexuelles féminines;

7.5. pour introduire ou mettre en place des mesures de prévention qui pourraient inclure:

7.5.1. des programmes de sensibilisation et d'éducation visant les femmes et les jeunes filles ainsi que leur entourage familial sur le respect des droits fondamentaux, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, et la lutte contre les pratiques contraires aux droits de la personne humaine, en particulier lorsqu'elles sont fondées sur le genre;

7.5.2. une information sur les lois et les bonnes pratiques disponible dans les langues des communautés concernées, mettant en exergue les risques encourus en cas d'infraction et les dispositifs de protection existants;

7.5.3. une information ciblant les jeunes filles et les femmes des communautés concernées, y compris celles qui suivent une scolarité ou un cursus universitaire à plein-temps, sur les dispositifs de protection mis en place par les autorités du pays d'accueil;

7.5.4. un soutien aux organisations non gouvernementales visant à informer les communautés immigrées des avancées législatives dans le domaine des droits des femmes et de l'évolution des comportements qui ont pu intervenir dans les pays d'origine;

7.6. pour prévoir des dispositifs d'aide aux victimes, et en particulier augmenter le nombre de refuges accueillant les femmes, afin d'assurer leur protection (refuges, lignes d'aide téléphoniques) et leur réinsertion sociale et professionnelle, une fois rapatriées;

7.7. pour mettre en place des programmes de sensibilisation et de formation sur les violences fondées sur le sexe, destinés aux autorités de police (y compris la police des frontières), au personnel des tribunaux et aux magistrats des juridictions civiles et pénales, ainsi qu'au personnel de santé;

7.8. pour introduire un système d'alerte permettant aux proches de victimes – potentielles ou avérées – de violences fondées sur le sexe d'avertir les autorités du pays de résidence (et, le cas échéant, ses missions consulaires) des cas d'enlèvement, de séquestration illégale et d'éventuel retour forcé ou abusif de ces victimes vers leur pays d'origine, afin d'enclencher une procédure d'enquête, et de prévoir, lorsque cela est possible, des mesures pour protéger la victime, comme l'interdiction de sortie du territoire;

7.9. pour adopter des mesures juridiques propres à faciliter l'exercice de poursuites contre les personnes ayant commis une infraction pénale de violence domestique à l'encontre des femmes.

8. L'Assemblée invite par ailleurs les Etats membres, dans leurs relations internationales:

8.1. à renforcer la sensibilisation du personnel consulaire, par le biais de formations et de guides pratiques, aux enjeux de l'égalité entre les sexes dans les pays d'origine, au dispositif légal en vigueur relatif aux droits des femmes et à son application, ainsi qu'aux risques graves encourus par les femmes et les filles qui, au nom de pratiques contraires aux droits de la personne humaine, sont rapatriées, de manière forcée ou abusive, vers leur pays d'origine;

8.2. à développer, en particulier à l'attention du personnel consulaire, des protocoles d'intervention clairs définissant des mécanismes pour localiser et identifier les victimes, faciliter leur accès au consulat du pays dans lequel elles résident habituellement, et faciliter leur rapatriement et leur réinsertion;

8.3. à développer des mécanismes de coopération avec les autorités nationales et locales des pays d'origine pour les encourager à intervenir auprès des familles concernées en vue de prévenir ou de stopper les violations des droits de la personne humaine, et, le cas échéant, à appliquer les sanctions prévues par la loi;

8.4. à établir des programmes de coopération avec les organisations non gouvernementales dans les pays d'origine pour permettre la localisation et l'identification des victimes, et pour faciliter la prise de contact avec la famille de la victime;

8.5. à accélérer l'octroi d'un visa de retour à toute femme ou fille victime de violations de la personne humaine, en particulier lorsque son titre de séjour original a expiré;

8.6. à renforcer la coopération avec les autorités des pays d'origine et à les encourager, notamment par le biais de programmes de formation et de financements:

8.6.1. à modifier la législation, si ce n'est pas encore fait, pour interdire toute pratique rituelle ou coutumière contraire aux droits de la personne humaine, conformément aux instruments juridiques internationaux et notamment à la Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes et à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;

8.6.2. à adopter des lois qui accordent davantage d'autonomie aux femmes, renforcent l'égalité entre les sexes et combattent les violences faites aux femmes;

8.6.3. à mener des politiques énergiques pour faire connaître cette législation et à en assurer l'application effective, à la fois dans les zones urbaines et les zones rurales;

8.7. à soutenir les organisations non gouvernementales dans les pays d'accueil et les pays d'origine, qui jouent un rôle de prévention et d'assistance essentiel dans ce domaine et peuvent assurer le lien entre les communautés immigrées et leurs pays d'origine.

Résolution 1669 (2009) Les droits des filles d'aujourd'hui : les droits des femmes de demain. Texte adopté par la Commission permanente agissant au nom de l'Assemblée le 29 mai /2009.

1. L'Assemblée parlementaire est préoccupée par les disparités qui existent aujourd'hui encore entre les filles et les garçons dans les Etats membres du Conseil de l'Europe, voire, parfois, par le recul des droits des filles. Si l'égalité de droit est une avancée majeure dans de nombreux pays, elle cache souvent une réelle inégalité de fait, au détriment des filles.

2. L'Assemblée est persuadée de ce que les droits effectifs des filles d'aujourd'hui sont une force tant pour les droits des femmes de demain que pour la population tout entière, dans le cadre d'une société égalitaire et inclusive.

3. L'Assemblée dénonce la violence fondée sur le sexe dont sont victimes de nombreuses filles dès le plus jeune âge en Europe aujourd'hui : pédophilie, mutilations génitales, mariages forcés et mariages d'enfants ; tous ces phénomènes sont en augmentation. Même les avortements sélectifs en fonction du sexe et, dans de rares cas, les féminicides commencent à se répandre sur le continent européen. Cette violence à l'égard des filles est absolument intolérable.

4. L'Assemblée souligne la nécessité de supprimer toute forme de discrimination à l'encontre des filles et de développer l'éducation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, sans stéréotypes et à tous les niveaux du système d'éducation.

5. Elle relève l'intérêt pour les filles et les garçons de la mixité dans les écoles, dans le cadre d'un enseignement raisonné.

6. L'Assemblée juge, en outre, important qu'au sein d'une famille, les tâches ménagères et les soins à dispenser, par exemple, aux frères et sœurs plus jeunes, ne soient pas confiés outre mesure aux filles, car elles ont besoin de temps pour elles-mêmes, pour leur travail scolaire, leurs loisirs et leur épanouissement personnel. Elles doivent disposer d'un temps équivalent à celui accordé aux garçons. Il est donc essentiel de changer les stéréotypes, toujours très répandus dans la société d'aujourd'hui, qui entravent le développement personnel des filles et compromettent leur réussite dans la vie.

7. L'Assemblée invite les Etats membres du Conseil de l'Europe :

7.1. à ratifier la Convention de 1979 sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ainsi que son amendement et son protocole, s'ils ne l'ont pas encore fait ;

7.2. à garantir l'accès de tous les enfants à l'école, y compris des filles, qui sont plus souvent déscolarisées que les garçons, en prenant le cas échéant en charge les frais afférant à leur scolarité ;

7.3. à promouvoir la mixité dans les écoles, y compris dans les écoles qui ne dépendent pas de l'Etat, en vue d'un enseignement raisonné qui reposerait sur la promotion de la motivation à apprendre et de l'autogestion de l'apprentissage, en se concentrant sur chaque élève pour favoriser le développement de ses compétences ;

7.4. à promouvoir une éducation aux droits de la personne humaine tenant compte du principe d'égalité entre les femmes et les hommes ;

7.5. à instaurer une éducation en matière d'hygiène sexuelle et de santé génésique tant auprès des filles que des garçons, visant notamment à les protéger des maladies sexuellement transmissibles et à apprendre le respect de leur partenaire ;

7.6. à prendre des mesures propres à accélérer de jure et de facto l'égalité dans l'éducation en défendant activement l'égalité en droit et l'égalité des chances pour les filles et les garçons, les femmes et les hommes, ainsi que l'égalité de traitement dans le respect de leurs différences, qu'ils soient élèves, étudiants ou enseignants ;

7.7. à veiller à l'équilibre des sexes au sein des équipes enseignantes, administratives et de direction d'école, ainsi que dans les délégations d'écoliers et d'étudiants auprès des organes de fonctionnement des écoles et des universités ;

7.8. à mettre la priorité sur la formation et la sensibilisation des personnels éducatifs et des structures de garde et d'accueil des enfants à la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons et entre les femmes et les hommes :

7.8.1. en formant les formateurs à la promotion de l'égalité entre les filles et les garçons et à la non-violence ;

7.8.2. en prévoyant la formation à l'égalité comme matière à part entière et d'égale valeur aux autres connaissances pédagogiques du cursus de formation des nouveaux enseignants ;

7.8.3. en organisant des formations spécialisées tout au long des cursus diplômants et au cours de la vie professionnelle ;

7.8.4. en sensibilisant les personnels chargés de l'orientation et ceux de l'enseignement professionnel aux stéréotypes de genre sur les métiers et à la promotion de l'égalité ;

7.8.5. en évaluant régulièrement le comportement non sexiste des enseignants pendant leur activité professionnelle ;

7.8.6. en formant les enseignants aux difficultés particulières que peuvent rencontrer les jeunes filles issues de l'immigration ;

7.9. à inclure, dans les programmes scolaires des filles et des garçons, des activités éducatives et de formation afin de les sensibiliser à l'égalité entre les femmes et les hommes et de les préparer à l'exercice de la citoyenneté démocratique ;

7.10. à inclure dans les programmes scolaires l'apprentissage du partage des responsabilités au sein du foyer et pour l'éducation des enfants ;

7.11. à réviser le matériel et les méthodes d'enseignement pour promouvoir un langage non discriminatoire et un enseignement non sexiste ;

7.12. à sensibiliser les parents aux valeurs personnelles de leurs enfants, en particulier de leurs filles, dans le cadre d'une parentalité positive ;

7.13. à soutenir les parents dans leur effort éducatif, en particulier en créant des « écoles de parents » destinées à soutenir et aider les parents, y compris en favorisant l'égalité entre les femmes et les hommes, les filles et les garçons dans les familles ;

7.14. à veiller à ce que les financeurs de bourses scolaires et d'études, publics ou privés, respectent le principe d'égalité des sexes lors de leur octroi ;

7.15. à promouvoir la pratique du sport pour les filles et les garçons, en finançant de façon équitable les différents équipements sportifs et en formant les éducateurs sportifs à l'égalité entre les filles et les garçons ;

7.16. à sensibiliser les professionnels des médias à l'égalité et à veiller à assurer une représentation juste et équitable des filles et des femmes dans les médias ;

7.17. à lutter vigoureusement contre toutes les formes de violence liées au sexe dont sont victimes les filles, notamment la pédophilie, les mutilations génitales, les mariages forcés, les mariages d'enfants et les féminicides, ainsi que les avortements sélectifs en fonction du sexe, tant en Europe que dans le reste du monde.

8. L'Assemblée demande instamment aux parlements nationaux des Etats membres du Conseil de l'Europe :

- 8.1. de supprimer toute disposition législative discriminatoire existant à l'encontre des femmes et des filles ;
 - 8.2. de prévoir les fonds nécessaires à l'éducation des filles et des garçons et à la formation des personnels enseignants ainsi qu'à la sensibilisation de la population à l'égalité ;
 - 8.3. de soutenir financièrement les organisations de la société civile qui œuvrent à l'égalité des chances pour les filles et les garçons et à la participation des filles à la prise de décision publique et politique ;
 - 8.4. de prendre en compte la question de l'égalité des sexes pour l'élaboration des budgets (gender budgeting), a fortiori en période de crise, étant donné que les filles et les femmes sont les plus touchées.
9. Enfin, elle demande au Commissaire aux droits de l'homme du Conseil de l'Europe de continuer à tenir compte des questions d'égalité des sexes dans ses travaux et en particulier de dénoncer les discriminations à l'encontre des filles lors des visites de terrain tout en invitant les autorités nationales à mieux traiter les filles, à les éduquer et à les considérer comme un capital humain plutôt que comme une charge.

Doc. 11931. Discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. 27 mai 2009.

Question écrite no 555 au Comité des Ministres
Réponse du Comité des Ministres
adoptée à la 1057e réunion des Délégués des Ministres (20 mai 2009)

I. Question écrite no 555 de M. Elzinga (Doc. 11743)

Quelles mesures le Comité des Ministres compte-t-il prendre pour lutter contre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, qui est encore trop répandue dans nos pays? ;

Quelle appréciation porte-t-il sur les propos que le ministre d'Etat de Monaco a tenus lors de la séance publique du Conseil national le 28 avril 2008, au cours du débat sur le projet de loi n° 190 relatif à la lutte contre la violence domestique? ;

Quelles mesures le Comité des Ministres prendra-t-il pour faire en sorte que la législation de Monaco soit mise en conformité avec la Convention européenne des droits de l'homme et la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme, concernant notamment la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle?

II. Réponse du Comité des Ministres

1. En réponse à la question posée par l'Honorable Parlementaire, le Comité des Ministres rappelle qu'il demeure résolument attaché au principe d'égalité des droits de tous les êtres humains. Il considère toute attitude méprisante ou intolérante à l'égard des homosexuels comme incompatible avec le message de tolérance et de non-discrimination que promeut le Conseil de l'Europe.

2. Il rappelle par ailleurs que tous les Etats membres doivent respecter la Convention européenne des droits de l'homme lorsqu'ils élaborent et mettent en œuvre leur législation nationale, notamment à la lumière de la jurisprudence de la Cour. A plusieurs occasions, la Cour européenne des droits de l'homme a souligné que toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle était contraire à la Convention¹. En outre, le Protocole n° 12 à la Convention interdit toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle (ainsi que son rapport explicatif le précise).

3. Monaco a informé le Comité des Ministres que les autorités monégasques mesuraient l'importance de respecter la Convention, et en particulier le principe de la non-discrimination. Le Comité des Ministres est par conséquent confiant dans le fait que le projet de loi relatif à la lutte contre la violence domestique actuellement en préparation sera rédigé en pleine conformité avec la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme.

4. Le Comité des Ministres tient, en outre, à attirer l'attention sur les décisions qu'il a prises lors de sa 1031e réunion (2 juillet 2008) visant à renforcer l'action du Conseil de l'Europe pour la protection des droits des LGBT². Le Comité directeur pour les droits de l'homme (CDDH) s'est notamment vu confier la préparation d'une recommandation sur les mesures visant à combattre la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, à assurer le respect des droits de l'homme des LGBT et à promouvoir la tolérance à leur égard.

Résolution 1615 (2008). Renforcer l'autonomie des femmes dans une société moderne et multiculturelle. Texte adopté par l'Assemblée le 24 juin 2008.

1. A l'heure où la commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes célèbre le dixième anniversaire de sa création, l'Assemblée parlementaire réaffirme l'importance qu'elle attache:

- 1.1. à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines de la vie;
- 1.2. à faire avancer les droits des femmes – notamment l'accès des femmes aux postes de prises de décisions publiques, politiques et économiques par l'instauration de mesures positives (quotas et autres mécanismes);
- 1.3. à lutter contre les discriminations fondées sur le sexe (notamment dans le domaine de l'emploi, des pensions, réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, et briser le «plafond de verre»);
- 1.4. à lutter contre les violences faites aux femmes (violence domestique, traite, crimes dits «d'honneur» et nouvelles formes de violence à l'égard des femmes);
- 1.5. aux perspectives de formation pour toutes les femmes, aussi bien pour les enfants que pour les adultes.

2. L'Assemblée est préoccupée par le retour de bâton que l'on peut observer depuis plusieurs années en matière d'égalité des sexes et de droits des femmes. Elle constate que les avancées réalisées dans les domaines politique, économique ou social sont régulièrement mises à mal. Ainsi, les politiques de quotas visant à améliorer la participation des femmes à la prise de décision sont remises en question, y compris au sein de l'Assemblée. Les effets pervers de politiques «pronatalistes», les effets de la crise économique ou les arguments avancés au nom de la culture ou de la religion confinent les femmes dans des rôles traditionnels et affaiblissent leurs droits et leurs possibilités de réaliser pleinement leur potentiel.

3. L'Assemblée réaffirme que les Etats doivent protéger les femmes contre les violations de leurs droits (y compris celles commises au nom de la religion), promouvoir et pleinement mettre en œuvre l'égalité entre les sexes, et rejeter tout relativisme religieux ou culturel en matière de droits des femmes.

4. Elle considère que des politiques énergiques doivent être mises en place pour développer et consolider les droits des femmes, et, dans le respect des droits de la personne humaine et du principe d'égalité entre les sexes, changer les stéréotypes traditionnels sur le rôle des femmes et renforcer leur autonomie dans leurs communautés nationales en leur permettant d'exercer pleinement leurs droits politiques et socio-économiques.

5. Conformément à sa Recommandation 1716 (2005), l'Assemblée s'attachera à promouvoir la tenue d'une 5e conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes, qui pourrait porter sur les défis récents lancés aux droits des femmes et à l'égalité des sexes (propagation du VIH/sida parmi les femmes, accès des femmes aux nouvelles technologies de l'information, traite des êtres humains et victimisation délibérée des femmes dans les conflits armés), en excluant toute remise en cause des décisions prises à Beijing en 1995 lors de la dernière conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes.

6. L'Assemblée invite les Etats membres à renforcer l'autonomie des femmes dans une société moderne et multiculturelle, et les encourage :

6.1. à inscrire dans leur Constitution, ou dans leur législation, en l'absence de Constitution, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes comme un droit fondamental de la personne humaine, s'ils ne l'ont pas encore fait;

6.2. à combattre tout relativisme culturel ou religieux qui empêche encore souvent les femmes et les jeunes filles de tirer pleinement parti de leur potentiel et de participer à égalité au développement de leur société;

6.3. à lutter contre les discriminations à l'encontre des femmes et les violences fondées sur le genre;

6.4. à promouvoir des «mesures positives» pour aboutir à une participation équilibrée des femmes et des hommes à la vie publique, politique et économique;

6.5. à faire de l'éducation et de la formation des filles et des femmes une question prioritaire, comprenant si nécessaire une aide financière pour l'éducation des filles, et à mettre l'accent sur la promotion du rôle égal des femmes et des filles dans les programmes éducatifs;

6.6. à promouvoir la participation active des femmes dans le dialogue interculturel, y compris dans sa dimension religieuse;

6.7. à soutenir l'organisation de la conférence régionale européenne qui pourrait être organisée par le Conseil de l'Europe pour préparer la 5e conférence mondiale des Nations Unies sur les femmes.

7. En outre, l'Assemblée encourage ses membres à prendre les mesures nécessaires dans les parlements nationaux afin de promouvoir la tenue d'une telle conférence.

Résolution 1641 (2008). Impliquer les hommes pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes. Texte adopté par la Commission permanente, agissant au nom de l'Assemblée, le 28 novembre 2008.

1. L'Assemblée parlementaire considère que l'implication des hommes est une condition sine qua non pour réussir l'égalité entre les femmes et les hommes. De ce fait, elle estime que les politiques publiques doivent non seulement intégrer une perspective de genre et combattre les stéréotypes, mais aussi inclure des actions qui favorisent l'implication des hommes.

2. Rappelant notamment sa Recommandation 1769 (2006) sur la nécessaire conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, l'Assemblée soutient que les hommes, pas moins que les femmes, peuvent tirer grand avantage d'une répartition plus équitable des rôles et d'une société plus égalitaire.

3. S'appuyant sur les résultats de la dimension parlementaire de la Campagne du Conseil de l'Europe «Stop à la violence domestique faite aux femmes» (2006-2008) et sur sa Résolution 1635 (2008) sur «Combattre la violence à l'égard des femmes: pour une convention du Conseil de l'Europe», l'Assemblée souligne que l'implication des hommes est cruciale pour mettre en œuvre des politiques actives de lutte contre la violence à l'égard des femmes.

4. Elle rappelle également que la Recommandation Rec (2003)3 du Comité des Ministres sur la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision politique et publique stipule que «la représentation de chacun des deux sexes au sein d'une instance de décision dans la vie politique ou publique ne doit pas être inférieure à 40 %».

5. L'Assemblée souligne que la discrimination envers les femmes peut être directe et indirecte. Ces deux formes de discrimination doivent être combattues par les hommes comme par les femmes.

6. L'Assemblée demande instamment aux gouvernements des Etats membres :

6.1. de mettre en place des programmes éducatifs visant à inciter les garçons et les hommes à rejoindre des projets d'égalité, et de proposer des actions spécifiques pour les sensibiliser aux enjeux de l'égalité entre les femmes et les hommes;

6.2. de promouvoir, dès leur plus jeune âge, l'implication des garçons et des hommes dans la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles;

6.3. d'éduquer les hommes et de proposer des dispositifs qui les encouragent à prendre une part active dans les tâches qui sont traditionnellement dévolues aux femmes (éducation des enfants, gestion des affaires sociales et éducatives) et, dans cette perspective, de porter une attention particulière aux programmes qui permettent à des hommes de former d'autres hommes à ces questions;

6.4. de lutter activement contre la perpétuation des stéréotypes confinant les hommes et les femmes dans des rôles traditionnels, et contre l'utilisation de représentations pornographiques des femmes qui les dépeignent comme des objets sexuels, dans les médias et dans la publicité;

6.5. de promouvoir des mesures positives pour améliorer la participation des femmes et des hommes à la vie publique et politique, suivant la Résolution 1489 (2006) sur les mécanismes visant à garantir la participation des femmes à la prise de décisions;

6.6. d'encourager la participation des femmes sur le marché du travail et leur accès aux postes de décision, et de contribuer ainsi à lutter contre les inégalités salariales;

6.7. dans cette perspective, de mettre en place des programmes spécifiques de promotion de la parentalité et de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée auprès des salariés masculins dans la fonction publique, et d'inciter les entreprises du secteur privé à faire de même, suivant la Recommandation 1769 (2006) précitée;

6.8. d'impliquer pleinement les hommes dans des politiques sectorielles touchant à leur responsabilité en matière de contraception et de santé reproductive, à l'aménagement du temps de travail et aux politiques familiales, tout en abordant explicitement la question de l'égalité entre les femmes et les hommes;

6.9. de changer la loi, si ce n'est pas déjà fait, pour instituer un congé parental rémunéré, incluant un volet non transférable à la mère, qui incite les hommes à y avoir recours et à prendre une part active à l'éducation des enfants en bas âge;

6.10. d'introduire la perspective de genre dans les budgets, qui constitue un outil important permettant d'analyser l'impact des politiques publiques sur les citoyennes et les citoyens, et de restructurer les recettes et les dépenses afin de réduire les inégalités socio-économiques entre les hommes et les femmes, conformément à la Recommandation 1739 (2006) de l'Assemblée sur les budgets prenant en compte l'égalité des sexes.

7. L'Assemblée encourage les parlements nationaux:

7.1. à débattre de la question du rôle des hommes dans la société et de leur implication dans les projets d'égalité, et à promouvoir l'élaboration de plans d'action dans ce domaine;

7.2. à mettre en place des réseaux d'hommes, y compris au sein des parlements, qui s'engagent contre la violence à l'égard des femmes et pour l'égalité des sexes.

Recommandation 1700 (2005) Discrimination à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail. Texte adopté par l'Assemblée le 27 avril /2005.

1. Un des droits fondamentaux des femmes est de ne pas subir de discrimination parmi les demandeurs d'emploi et sur leur lieu de travail. Ce droit est consacré par le droit international, notamment par des conventions des Nations Unies, de l'Organisation internationale du travail (OIT) et par la Charte sociale européenne révisée, ainsi que par le droit national de tous les Etats membres du Conseil de l'Europe et par le droit communautaire. Malheureusement, la réalité n'est pas toujours conforme au droit et, même en Europe, les femmes continuent d'être victimes de multiples discriminations, tant parmi les demandeurs d'emploi que sur leur lieu de travail.

2. Le premier problème que rencontrent les femmes est la difficulté d'accès au marché de l'emploi. Dans la plupart des Etats membres du Conseil de l'Europe, le taux d'activité professionnelle des femmes est inférieur et leur taux de chômage supérieur à ceux des hommes – même s'il existe de fortes variations d'une région à l'autre. En général, les femmes sont bien plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel (ce qui ne découle pas toujours d'un choix personnel) et beaucoup sont surqualifiées pour le poste qu'elles occupent. De plus, nombre de femmes sont ce que l'OIT appelle des «travailleurs découverts», à savoir des travailleurs qui n'entrent pas dans les statistiques du chômage de leur pays car ils ne recherchent pas activement un emploi, alors même qu'ils ont une réelle volonté de travailler, soit parce qu'ils pensent qu'ils n'en trouveront pas, soit parce qu'ils se heurtent à la discrimination ou à des barrières structurelles, sociales ou culturelles.

3. Le deuxième problème est celui de la disparité salariale. Les femmes sont souvent moins bien rémunérées que les hommes pour le même travail ou un travail de valeur égale – au moins 15 % de moins en moyenne (jusqu'à 25 à 30 % de moins). Le fait d'avoir un haut niveau d'études n'est aucunement une garantie. Dans bien des pays, le différentiel des salaires se creuse d'autant plus que les femmes ont un degré d'instruction élevé. Par ailleurs, en règle générale, les femmes gagnent moins d'argent que les hommes au cours de leur carrière et se voient donc accorder des conditions d'assurance-vieillesse moins avantageuses, et elles perçoivent également des retraites plus faibles le moment venu, alors qu'elles vivent plus longtemps que les hommes.

4. Le troisième problème concerne ce que l'on appelle le «plafond de verre». En matière de promotions, les hommes sont habituellement préférés aux femmes. Plus un poste est élevé, moins une femme – même aussi qualifiée, voire plus qualifiée, qu'un collègue masculin – a de chances de l'obtenir. Les femmes qui parviennent à franchir ce plafond de verre et à obtenir des fonctions décisionnelles restent l'exception, puisque, même dans les secteurs qui emploient majoritairement des femmes et où celles-ci occupent davantage de postes à responsabilité, un nombre disproportionné d'hommes s'élèvent aux plus hautes fonctions.

5. La principale raison qui explique ces trois problèmes – difficulté d'accès au marché du travail, écart des rémunérations et plafond de verre – est la discrimination dont sont victimes les femmes. Dans la plupart des cas, celles-ci sont pénalisées parce qu'elles sont ou pourraient devenir mères. Bien des employeurs redoutent à tort le coût et les complications que la maternité est susceptible d'entraîner. En réalité, selon de récentes études de l'OIT, le coût supplémentaire engendré par l'embauche d'une femme représente moins de 1 % de sa rémunération brute mensuelle. Mais les raisons financières ne suffisent pas à expliquer les discriminations que subissent les femmes; celles-ci sont dues principalement à des stéréotypes et à des préjugés erronés sur leurs rôles et leurs compétences, leur investissement personnel et leur façon de diriger.

6. A cause de ces stéréotypes, les femmes se voient souvent proposer des emplois précaires, mal rémunérés, n'offrant aucune perspective de carrière et non gratifiants car ne leur permettant pas d'exploiter au maximum leurs compétences. Elles sont souvent exclues des réseaux informels de relations (le «réseau des anciens», majoritairement masculin). En outre, certaines d'entre elles pâtissent d'une culture d'entreprise hostile et peuvent être victimes de harcèlement moral et sexuel, d'intimidations ou voir leurs collègues se liguier contre elles. Enfin, dans bien des Etats membres du Conseil de l'Europe, les responsabilités familiales (tâches ménagères, éducation des enfants, prise en charge des personnes âgées) ne sont pas réparties équitablement entre les femmes et les hommes, et érigent de nouvelles barrières qui s'opposent à ce que les femmes accèdent au marché du travail, restent actives et fassent carrière.

7. Au bout du compte, le taux d'activité plus faible et le taux de chômage plus élevé des femmes alimentent la perte et l'inégalité économiques qui sont à la source d'une inégalité plus générale entre les femmes et les hommes, et peuvent être une cause de dépendance économique et de pauvreté (notamment chez les femmes âgées) pour les femmes touchées par ces phénomènes. Cependant, les femmes ne sont pas les seules à être lésées par les discriminations qu'elles subissent. Les discriminations à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur leur lieu de travail sont en partie responsables d'un affaiblissement de la croissance économique, d'une réduction des recettes fiscales et d'une augmentation des dépenses en termes de prestations de chômage et de prestations sociales. Toute politique économique avisée et soucieuse de cohésion sociale doit donc chercher à éliminer ces discriminations.

8. Il faudrait également résoudre le problème de la situation particulière des femmes handicapées et de celles appartenant à des minorités, qui souvent sont victimes d'une double discrimination.

9. Il est nécessaire de souligner que la discrimination qui s'exerce dans le monde du travail ne disparaîtra pas d'elle-même; il ne faut pas non plus compter sur le marché, laissé à lui-même, pour y mettre un terme. Son élimination exige que toutes les parties intéressées s'engagent dans une politique avisée, ciblée et cohérente pendant une période de temps suffisante.

10. L'Assemblée parlementaire recommande donc au Comité des Ministres:

i. de charger le comité intergouvernemental compétent de mettre en place un projet pour combattre la discrimination à l'encontre des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail en invitant les gouvernements:

a. à réviser et à élaborer des lois et traités qui non seulement interdisent la discrimination en droit, mais qui prévoient aussi explicitement l'obligation de prévenir les discriminations et de promouvoir l'égalité;

b. à garantir une meilleure application et exécution des lois et règlements en vigueur au niveau national, visant à lutter contre la discrimination à l'égard des femmes parmi les demandeurs d'emploi et sur le lieu de travail;

c. à mettre en place des mécanismes de contrôle efficaces aux niveaux international et national, à garantir leur bon fonctionnement et à obtenir l'adhésion de tous les acteurs du marché, notamment les associations d'employeurs et les syndicats;

d. à fixer des objectifs concrets au niveau national tant pour les taux d'activité et de chômage des femmes que pour la réduction de l'écart des rémunérations entre les femmes et les hommes, et à prendre les mesures nécessaires à leur réalisation;

e. à créer et à encourager la mise en œuvre, au niveau national, de programmes d'accès à l'égalité pour lutter contre les préjugés à l'égard des femmes aux postes à responsabilité, afin que, à mérite égal, les candidates féminines soient embauchées ou promues;

f. à initier et à soutenir des campagnes, à tous les niveaux, contre les stéréotypes défavorables aux femmes existant dans la société (répartition traditionnelle des rôles au sein de la société, de la famille et sur le lieu de travail), et à promouvoir une meilleure répartition entre les femmes et les hommes pour les tâches ménagères et la garde des personnes vivant au foyer;

g. à faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée pour les femmes et les hommes, et à investir dans des structures de garde pour les enfants et les personnes âgées avec des horaires d'ouverture adaptés;

h. à soutenir des projets visant à aider les femmes qui ont subi des discriminations à saisir les autorités compétentes et à veiller à ce que la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe soit reportée sur les employeurs;

ii. de mener une campagne de sensibilisation en vue d'éradiquer les stéréotypes et les idées préconçues défavorables aux femmes en ce qui concerne tant le coût économique de l'embauche et du travail des femmes que leur rôle et leurs compétences, leur engagement personnel et leur façon de diriger sur leur lieu de travail.

Recommandation 1701 (2005). Discrimination à l'encontre des femmes et des jeunes filles dans les activités sportives. Texte adopté par l'Assemblée le 27 avril 2005.

1. Près de dix ans après sa Résolution 1092 (1996) relative à la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine du sport et plus particulièrement aux jeux Olympiques, l'Assemblée est consternée de constater que les femmes subissent encore de nombreuses discriminations dans l'accès et la pratique du sport amateur et professionnel. La persistance des stéréotypes, le manque de structures d'encadrement et de soutien aux femmes sportives et aux jeunes filles dotées d'un potentiel sportif, la difficulté de concilier vie professionnelle/sportive et vie familiale, la difficile réinsertion dans le monde du travail, une couverture médiatique insuffisante des sports pratiqués par les femmes et des financements privés limités sont des manifestations de ces discriminations.

2. L'absence de femmes dans les instances dirigeantes, en particulier, constitue une entrave pour réaliser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'activités sportives. En dépit des efforts entrepris par le Comité international olympique (CIO), la participation des femmes dans les instances dirigeantes reste marginale dans la plupart des Etats membres du Conseil de l'Europe.

3. Cette situation constitue clairement une discrimination à l'encontre des femmes et des jeunes filles qui est contraire aux principes du Conseil de l'Europe. La Charte européenne du sport, adoptée par le Conseil de l'Europe en 1992 et révisée en 2001, garantit en effet la promotion de la pratique du sport auprès de l'ensemble de la population (article 6) et fait explicitement mention de l'interdiction de la discrimination (article 4). Elle pose dans son article premier les principes suivant: d'une part, «donner à chaque individu la possibilité de pratiquer le sport» et, d'autre part, «protéger et développer les bases morales et éthiques du sport, ainsi que la dignité humaine et la sécurité» des sportifs.

4. De plus, les ministres européens responsables du sport, réunis à Budapest pour leur 10e Conférence les 14 et 15 octobre 2004, ont souligné que le rôle particulier du Conseil de l'Europe en matière de coopération paneuropéenne dans le domaine du sport est lié aux valeurs cardinales du Conseil de l'Europe (droits de l'homme, démocratie parlementaire et Etat de droit). La lutte contre la discrimination des femmes et des jeunes filles dans les activités sportives s'inscrit dans cette perspective de réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes, et demande à ce que des mesures efficaces soient prises.

5. Le Conseil de l'Europe a commencé cependant bien plus tôt à s'impliquer dans la question de la participation des femmes aux activités sportives avec, en 1980, le Séminaire «Une plus grande participation des femmes dans le sport» organisé par le Comité pour le développement du sport (CDDS). Cette action et d'autres initiatives similaires ont abouti à la création du réseau européen «Femmes et sport» (European Women and Sport-EWS). Ce thème a fait l'objet de discussions lors de conférences ministérielles

sous l'égide du Conseil de l'Europe et de l'UNESCO de 1981 à 2004. Le CIO a également organisé trois conférences mondiales sur le sujet.

6. L'Assemblée se réjouit des travaux du Conseil de l'Europe (CDDS), de l'UNESCO, du CIO, d'EWS et de toutes les instances, aux niveaux national, européen et international, pour lutter contre la discrimination à l'encontre des femmes et des jeunes filles, et promouvoir leur participation aux activités sportives. Dans ce contexte, elle soutient la Déclaration de Brighton (1994), les Appels à l'action de Windhoek (1998) et de Paris (2004), et le Mémoire de Berlin (2002).

7. L'Assemblée parlementaire invite donc le Comité des Ministres:

i. à charger le CDDS de continuer, en coopération avec d'autres instances pertinentes, de promouvoir la participation des femmes et des jeunes filles aux activités sportives, de lutter contre la discrimination à l'encontre des femmes et des jeunes filles dans les activités sportives, de procéder à une analyse approfondie des politiques nationales du sport et de leur impact sur la participation des femmes et des jeunes filles dans les activités sportives, et de rédiger une «Stratégie européenne en faveur des femmes et du sport», qui devrait assurer:

a. la valorisation de l'éducation physique dans les programmes scolaires et la promotion de la pratique du sport pour les femmes et les jeunes filles dès l'école, dans le respect de la mixité;

b. l'implication des responsables des départements du sport, de l'éducation et de la santé dans des campagnes de sensibilisation et d'information sur la nécessité de la pratique sportive, en particulier par les femmes de toutes les générations, y compris les femmes handicapées;

c. la prise en compte du genre dans la définition des actions publiques en faveur du sport (gender mainstreaming) et dans l'attribution des fonds destinés aux activités sportives (gender budgeting);

d. la lutte contre la violence, le racisme, le harcèlement et les abus sexuels dans le milieu sportif et parmi les spectateurs, ainsi que contre le dopage parmi les athlètes hommes et femmes;

e. la mise en place d'actions en faveur de la promotion du sport féminin, en particulier pour les sports qui bénéficient d'une large popularité;

f. le soutien à la pratique du sport de haut niveau par les femmes;

g. le traitement égal des femmes et des hommes en matière de rémunérations, de primes et de bonus relatifs à la pratique du sport professionnel;

h. la participation accrue des femmes dans les instances dirigeantes du sport;

i. la collecte de statistiques sur l'octroi de fonds et la pratique des sports ventilés selon les sexes, permettant d'évaluer l'impact des politiques en faveur du sport sur les femmes et les hommes;

j. une couverture médiatique plus forte des sports pratiqués par les femmes et une représentation des athlètes féminines plus conforme à l'esprit du sport;

ii. à organiser une conférence ministérielle européenne pour lancer cette stratégie.

Doc. 10001 Les lesbiennes et les gays dans le sport. 21 novembre 2003.

Avis 1

Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes
Rapporteuse: Mme Kósá-Kovács, Hongrie, Groupe socialiste

I. Conclusions de la Commission

1. La Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes soutient pleinement le projet de recommandation présenté par la Commission de la Culture, de la Science et de l'Education. Pour insister sur le rôle des médias dans la lutte contre l'homophobie et l'importance d'éliminer toute forme de discrimination contre les femmes dans le sport, la Commission propose l'amendement suivant :

Amendement

Ajouter un nouveau paragraphe, libellé comme suit, après le paragraphe 8 :

«L'Assemblée encourage les médias à décrire avec équité et exactitude les forces et compétences des athlètes hommes et femmes, quelle que soit leur orientation sexuelle, à s'abstenir d'utiliser un langage sexiste et des stéréotypes liés au sexe lorsqu'ils rendent compte de manifestations sportives et à élaborer un code de conduite pour les commentateurs sportifs. »

II. Exposé des motifs

1. Les problèmes auxquels les lesbiennes et les gays sont confrontés dans le sport ont été portés à l'attention de l'Assemblée par une proposition de recommandation présentée par Mme Ans Zwerver en 2002 (Doc.9357).

2. La Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes se félicite du projet de recommandation préparé par la Commission de la Culture, de la Science et de l'Education et salue le travail accompli par le Rapporteur, M. Tony Banks, qui a réalisé une vaste étude du problème à l'échelle européenne.

3. Il convient de souligner que le problème de la discrimination dans le sport a été, à l'origine, soulevé par la Résolution 1092 (1996), relative à la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine du sport et plus particulièrement aux jeux Olympiques.

4. La Commission rappelle aussi la Recommandation 1474 (2000) de l'Assemblée sur la situation des lesbiennes et des gays dans les Etats membres du Conseil de l'Europe, qui appelle les Etats membres à prendre des mesures positives pour lutter contre les attitudes homophobes, y compris dans le sport.

5. Le présent projet de recommandation soulève le problème de l'homophobie dans le sport, qui fait peser une double discrimination sur certaines femmes dans le sport (discrimination en raison du sexe et de l'orientation sexuelle).

6. Le projet de recommandation et le rapport préparés par la Commission de la Culture, de la Science et de l'Éducation souligne que « la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est contraire à la Convention européenne des droits de l'homme et à l'article 1 de son protocole n° 12 sur l'interdiction générale de la discrimination et qu'elle n'est pas acceptable dans les Etats membres du Conseil de l'Europe » (paragraphe 3 du projet de recommandation).

7. Cependant, comme le montre l'exposé des motifs de M. Banks, les fédérations sportives des différents pays européens ont toujours tendance à faire preuve de discrimination à l'encontre d'athlètes hommes et femmes en raison de préjugés homophobes.

8. L'homophobie est définie comme « la peur irrationnelle et l'intolérance à l'égard de l'homosexualité, des hommes gays et des lesbiennes, et même des comportements perçus comme ne n'inscrivant pas dans les limites du rôle traditionnel censé revenir à chaque sexe ».

9. L'homophobie est un instrument puissant pour dissuader les femmes homosexuelles et hétérosexuelles de participer à des activités sportives. Certaines femmes choisissent de ne pas pratiquer de sports de peur d'être stigmatisées comme lesbiennes. Les attitudes homophobes continuent d'intimider les athlètes, entraîneuses et administratrices lesbiennes et bisexuelles. La conséquence pratique de cette discrimination fondée sur l'orientation sexuelle est de priver toutes les femmes athlètes d'une pratique et d'un environnement sportifs sains et épanouissants.

10. Dans notre société, le sport est toujours considéré comme un domaine masculin. Les jeunes filles et les femmes qui se distinguent dans le sport représentent une menace pour un système sexiste qui repose sur une vision sociale inégale de la féminité et de la masculinité. Et lorsque des femmes pénètrent sur un terrain « masculin » et que le physique des femmes athlètes diffère de l'image stéréotypée de la femme, le risque qu'elles soient traitées de « lesbiennes » est encore plus grand. L'homophobie devient une puissante arme politique du sexisme. Pour les homosexuels, la situation dans le domaine sportif est encore plus difficile.

11. Il importe aussi de distinguer homophobie et harcèlement sexuel. Le harcèlement sexuel devrait être puni par la loi. Hommes et femmes, qu'ils pratiquent ou non un sport, ne devraient pas subir d'avances sexuelles non désirées de la part d'une personne appartenant à l'un ou l'autre sexe. Le harcèlement ou même l'agression sexuelle de femmes athlètes par des entraîneurs hommes est un grave problème dans le sport. Plutôt que de s'intéresser à la présence ou à l'absence de lesbiennes et de gays dans le sport, la société devrait s'attacher à apprendre aux jeunes qu'ils peuvent refuser des avances non désirées et ne devraient pas endurer un harcèlement sexuel, de la part de qui que ce soit – hommes ou femmes, hétérosexuels ou homosexuels.

12. Les médias devraient jouer un rôle constructif en donnant une image positive des femmes athlètes ; les syndicats de journalistes devraient s'efforcer d'éliminer les mythes et les stéréotypes sexistes dans la couverture des événements sportifs afin que les attitudes changent et que les femmes athlètes ne subissent plus de manifestations d'homophobie, de la part de la presse et du grand public.

13. Dans son amendement, la Commission propose d'encourager les médias à rendre compte avec équité et exactitude des forces et compétences des athlètes hommes et femmes, quelle que soit leur orientation sexuelle, et à s'abstenir de tout langage et stéréotype sexiste dans la couverture des manifestations sportives. Il est nécessaire, aussi, de porter attention au rôle des commentateurs sportifs pour la diffusion d'une image positive et non sexiste des athlètes. A cette fin, un code de conduite pourrait être élaboré à leur intention par les syndicats de journalistes compétents.

14. Il faut être conscient du fait que la discrimination exercée envers les sportifs homosexuels dépend tant de la notoriété de l'athlète que de l'environnement social dans lequel le sport est pratiqué. En effet, la situation n'est pas la même pour le sport de compétition que pour le sport en milieu scolaire.

15. L'éducation devrait jouer un rôle majeur dans la prévention de la discrimination dans le domaine sportif. Les jeunes devraient apprendre à être tolérants et à juger les athlètes non pas en fonction de leur orientation sexuelle ou de leur sexe, mais en fonction de leur personnalité et de leurs performances. A mon avis, il serait aussi important de former les professeurs de sport dans les écoles sur la manière de se comporter avec des enfants présentant une orientation sexuelle différente et sur l'homophobie résultante qui se manifesterait en classe.

16. Le sport représente l'un des principaux cadres d'apprentissage socioculturel où les jeunes se retrouvent. La société ne peut tolérer que des individus ou les médias fassent naître, chez les jeunes et leurs parents, des craintes qui aboutissent à ce que les femmes choisissent de ne pas se lancer dans une activité sportive.

17. Aussi longtemps que garçons et filles seront supposés pratiquer telle ou telle activité en fonction du sexe auquel ils appartiennent, il n'y aura pas d'égalité entre les hommes et les femmes.

18. C'est pourquoi la Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes vient d'entreprendre des travaux au sujet de « la discrimination à l'encontre des femmes et des jeunes filles dans le sport », sur la base d'une proposition de recommandation soumise par Mme Aguiar, qui vient d'être nommée rapporteuse à ce sujet.

Commission saisie du rapport: Commission de la culture, de la science et de l'éducation

Commission saisie pour avis :

Commission sur l'égalité des chances pour les femmes et les hommes

Renvoi en commission : Doc N° 9357, renvoi N° 2702 du 26 mars 2002

Avis adopté à l'unanimité par la commission le 14 novembre 2003.

Secrétaires de la commission: Mme Kleinsorge, Mme Kostenko

Recommandation 1474 (2000) Situation des lesbiennes et des gays dans les Etats membres du Conseil de l'Europe. Texte adopté par l'Assemblée le 26 septembre 2000

(Extrait de la base de données Office du Conseil de l'Europe - septembre 2000)

1. Il y a près de vingt ans, dans sa Recommandation 924 (1981) relative à la discrimination à l'égard des homosexuels, l'Assemblée a dénoncé les différentes formes de discrimination dont étaient victimes les homosexuels dans certains Etats membres du Conseil de l'Europe.

2. Aujourd'hui encore, les homosexuels sont trop souvent l'objet de discrimination ou de violence à l'école ou dans la rue, par exemple. Ils sont perçus comme un danger pour le reste de la société, comme si l'homosexualité, une fois reconnue, risquait de s'étendre. Or, il est clair que lorsque l'homosexualité n'est pas visible dans un pays cela n'est que le signe infaillible d'une oppression à l'égard des homosexuels.

3. Une telle homophobie est parfois relayée par certains politiciens ou leaders religieux, justifiant ainsi l'existence de législations encore discriminatoires et surtout d'attitudes agressives ou méprisantes.

4. Dans le cadre des procédures d'adhésion des nouveaux Etats membres, l'Assemblée veille à poser comme condition que les actes homosexuels entre adultes consentants ne figurent plus comme un délit dans les codes pénaux.

5. L'Assemblée constate que l'homosexualité est toujours un délit dans certains Etats membres du Conseil de l'Europe et que dans une grande partie des autres des discriminations entre homosexuels et hétérosexuels existent en ce qui concerne l'âge du consentement.

6. L'Assemblée se félicite de ce que la Cour européenne des Droits de l'Homme, dès 1981 dans son arrêt *Dudgeon c. Royaume-Uni*, ait estimé que l'interdiction d'actes sexuels entre hommes consentants violait l'article 8 de la Convention européenne des Droits de l'Homme et que, plus récemment, en 1999, elle se soit prononcée contre toute discrimination d'ordre sexuel dans ses arrêts *Lustig-Prean et Beckett c. Royaume-Uni*, et *Smith et Grady c. Royaume-Uni*.

7. Elle se réfère à son Avis n° 216 (2000) sur le projet de protocole n° 12 à la Convention européenne des Droits de l'Homme, dans lequel elle a recommandé au Comité des Ministres d'inclure l'orientation sexuelle parmi les motifs de discrimination, estimant qu'il s'agissait de l'une des formes les plus odieuses de discrimination.

8. En matière d'emploi, si les législations ne prévoient aucune restriction concernant les homosexuels, dans la pratique, ils en sont parfois exclus et l'accès à l'armée fait l'objet de restrictions non justifiées.

9. L'Assemblée constate toutefois avec satisfaction que certains pays ont non seulement aboli toute discrimination, mais encore ont adopté des législations reconnaissant le partenariat entre homosexuels et reconnaissant l'homosexualité comme un motif pour accorder l'asile lorsqu'il existe un risque de persécution en raison de l'orientation sexuelle.

10. Elle est toutefois consciente du fait que la reconnaissance de ces droits se heurte, pour l'instant, à des difficultés liées aux mentalités qui devront encore évoluer.

11. L'Assemblée recommande donc au Comité des Ministres:

i. d'ajouter l'orientation sexuelle aux motifs de discrimination prohibés par la Convention européenne des Droits de l'Homme, comme elle l'avait demandé dans son Avis n° 216 (2000);

ii. d'élargir le mandat du Comité européen contre le racisme et l'intolérance (ECRI) pour y inclure l'homophobie fondée sur l'orientation sexuelle, et de placer auprès du commissaire européen des droits de l'homme une personne chargée spécialement des questions de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle;

iii. d'inviter les Etats membres:

a. à inclure l'orientation sexuelle parmi les motifs de discrimination prohibés dans leur législation nationale;

b. à supprimer de leur législation toute disposition rendant passibles de poursuites pénales les actes homosexuels entre adultes consentants;

c. à remettre immédiatement en liberté ceux qui sont emprisonnés en raison d'actes sexuels entre homosexuels adultes consentants;

d. à appliquer le même âge minimal de consentement pour les actes homosexuels et pour les actes hétérosexuels;

e. à prendre des mesures positives pour combattre les attitudes d'homophobie, en particulier à l'école, dans le corps médical, dans l'armée, dans la police, dans la magistrature et au barreau, ainsi que dans le sport, par une formation initiale et continue;

f. à se concerter pour lancer au même moment dans un maximum d'Etats membres une vaste campagne d'information du grand public;

g. à prendre des mesures disciplinaires à l'encontre de ceux qui discriminaient les homosexuels;

h. à assurer l'égalité de traitement en matière d'emploi pour les homosexuels;

i. à adopter une législation prévoyant le partenariat enregistré;

j. à reconnaître comme motif d'asile la persécution des homosexuels;

k. à inclure dans les structures de protection des droits fondamentaux et de médiation existantes ou à mettre en place une personne experte en matière de discrimination fondée sur l'orientation sexuelle.

Texte adopté par l'Assemblée le 26 septembre 2000 (27e séance).

II.2.2. COMMISSION EUROPÉENNE CONTRE LE RACISME ET L'INTOLERANCE (ECRI)

Déclaration commune à l'occasion de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale – 21 mars 2009

À l'occasion de la déclaration commune de ce jour, nous - le Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) de l'OSCE, la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe et l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA) – exhortons les gouvernements, les organisations intergouvernementales et la société civile à intensifier leurs efforts dans la lutte contre le racisme et la xénophobie.

À l'heure où nous commémorons les événements tragiques qui se sont déroulés à Sharpeville en 1960 et le quarantième anniversaire de l'entrée en vigueur de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, nous sommes préoccupés de voir la crise économique qui frappe actuellement nos sociétés alimenter l'intolérance raciste et xénophobe en Europe.

Nos organisations s'alarment des rapports signalant une recrudescence des actes violents en direction des migrants, des réfugiés et des demandeurs d'asile, ainsi que des minorités telles que les Roms. L'histoire de l'Europe nous rappelle que d'une dépression économique nous avons pu par le passé basculer tragiquement dans l'exclusion sociale et la persécution. Nous redoutons qu'en ces temps de crise, les migrants, les minorités et d'autres groupes vulnérables ne deviennent les «boucs émissaires» de certains hommes politiques aux accents populistes ou de certains médias.

Cette façon de désigner injustement des responsables a déjà attisé l'hostilité et l'on déplore dans certains pays de voir se perpétrer des crimes violents, inspirés par la haine à l'encontre de certaines minorités ou d'une population migrante. À mesure que la crise s'aggrave, il devient urgent que les hommes politiques et autres personnages publics surveillent attentivement leurs déclarations pour ne pas inciter ni exacerber davantage les tensions ethniques, raciales et religieuses.

Il faut répondre de front, de façon impartiale et équilibrée, à toutes les formes d'intolérance, pour que chacun, dans nos sociétés, soit assuré d'être protégé de toute violation des droits de l'homme. Tous les crimes inspirés par la haine ont un impact important sur les victimes et sur leurs communautés et requièrent qu'on leur consacre toute l'attention et tout l'engagement qu'ils méritent.

Nous, signataires de la présente déclaration:

exhortons les représentants politiques et autres personnages publics à condamner toute forme de violence inspirée par la haine raciale ou la xénophobie, à se comporter de façon responsable et à s'abstenir de toute explication simpliste à connotation raciste, xénophobe ou antisémite, en réponse à des problèmes ou des phénomènes sociaux, politiques et économiques complexes;

encourageons les gouvernements à dispenser une formation spécifique au personnel en charge de l'application des lois, au corps judiciaire et à la magistrature, afin de renforcer l'efficacité de leur travail contre le racisme, la xénophobie et autres crimes inspirés par la haine;

appelons les gouvernements à travailler en coopération plus étroite avec la société civile pour lutter contre le racisme, la xénophobie et autres crimes haineux, et à redoubler d'effort pour recueillir des données et des statistiques sur ce type de crimes et d'événements;

insistons sur le devoir des gouvernements de garantir aux victimes de discriminations et de crimes haineux des moyens efficaces de déposer un grief. Des institutions de défense des droits de l'homme, des organismes spécialisés et des organisations d'aide aux victimes doivent bénéficier d'une indépendance suffisante, de ressources adéquates et de solides compétences pour contribuer à progresser dans la lutte contre la discrimination.

mettons en garde contre la tentation de rogner sur les programmes de protection sociale et d'intégration élémentaires, dont les conséquences fâcheuses pourraient être démesurées sur les minorités marginalisées et les populations migrantes qui endurent déjà des conditions de vie précaires.

Ambassadeur Janez Lenarčič

Directeur du Bureau des institutions démocratiques et des droits de l'homme (BIDDH) de l'OSCE

Anastasia Crickley

Présidente du conseil d'administration de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)

Morten Kjaerum

Directeur de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne (FRA)

Eva Smith Asmussen

Présidente de la Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI) du Conseil de l'Europe

(...)

Recommandation de politique générale n° 12 de l'ECRI : Lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans le domaine du sport Adoptée par l'ECRI le 19 décembre 2008

(...)

Recommande aux gouvernements des Etats membres :

I. De garantir l'égalité des chances dans l'accès au sport pour tous et, à cette fin :

1. de collecter des informations sur la situation et la représentation des groupes minoritaires dans le sport, et sur les bonnes pratiques dans ce domaine ;

2. de concevoir des mesures juridiques et politiques appropriées et effectives consistant :

a) à adopter une législation anti-discriminatoire adéquate afin de prévenir la discrimination dans l'accès au sport ;

b) à promouvoir l'égalité des chances afin d'arriver à une représentation équilibrée des groupes minoritaires dans le sport à tous les niveaux ;

c) à abolir, s'il y a lieu, tout éventuel obstacle juridique et administratif à la participation des non-ressortissants aux compétitions sportives locales et nationales ;

d) à favoriser le sport pour tous à l'école ;

e) à adopter des programmes d'intégration mettant spécialement l'accent sur la promotion de l'accès au sport des enfants issus des minorités ;

3. d'inviter les autorités locales :

a) à soutenir et à faciliter la participation des groupes minoritaires aux activités dans le domaine du sport, notamment le fonctionnement des instances locales chargées des sports ;

- b) à conseiller et à soutenir les clubs sportifs et partenaires locaux pour la mise en oeuvre des programmes d'égalité des chances ;
- c) à organiser des activités de proximité spécifiques pour réunir dans le sport des personnes d'origines différentes ;
- 4. d'inviter les fédérations et clubs sportifs :
- a) à adopter des politiques de diversité et d'égalité des chances visant à assurer une représentation équilibrée des groupes minoritaires dans le sport à tous les niveaux ;
- b) à prendre des mesures pour attirer des supporters issus des minorités aux événements sportifs ;

II. De lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans le sport et, à cette fin :

5. de s'assurer qu'une législation générale et, s'il en est besoin, spécifique contre le racisme et la discrimination raciale dans le sport soit en place. En particulier, il est recommandé au législateur :

- a) de donner une définition claire du racisme et de la discrimination raciale ;
- b) de définir et d'interdire, s'il en est besoin, les formes spécifiques de racisme et de discrimination raciale dans le sport ;
- c) d'adopter une législation anti-discriminatoire adéquate et complète ;
- d) d'adopter des dispositions juridiques incriminant les actes racistes ;
- e) d'interdire la diffusion de contenus racistes par l'internet ;
- f) de prévoir l'indemnisation des victimes de racisme et de discrimination raciale dans le sport ;
- g) de faire en sorte que la réglementation en matière de sécurité permette à la police et au personnel de sécurité de mettre fin aux abus racistes, de les signaler et d'en faciliter l'étude documentaire ;
- h) de veiller à ce que les clubs et les fédérations de sport soient tenus responsables pour les actes racistes commis lors d'événements sportifs ;

6. de veiller à ce que la législation ayant pour but de prévenir et sanctionner les infractions racistes dans le domaine du sport soit effectivement appliquée et, à cette fin :

- a) fournir des éléments et lignes directrices claires pour l'identification des actes racistes ;
- b) mettre en place des mécanismes clairs en vue de signaler et de traiter les comportements racistes ;
- c) établir des systèmes de suivi et de collecte de données ;
- d) proposer une formation ciblée aux intervenants à tous les niveaux de la justice ;
- e) prendre des mesures pour encourager les victimes d'actes racistes à déposer plainte, et surveiller les suites données à ces plaintes ;

f) assurer la mise en place et le fonctionnement effectif d'un organe indépendant chargé de lutter contre la discrimination avec pour compétence, notamment, l'assistance aux victimes pour porter plainte contre l'auteur d'un acte de racisme et de discrimination raciale ;

7. d'organiser et de financer de vastes campagnes de sensibilisation antiraciste dans le sport de tous niveaux, en y faisant participer l'ensemble des acteurs concernés ;

8. de demander aux autorités locales :

- a) d'intégrer la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans leurs activités habituelles, notamment dans celles de leurs instances chargées du sport ;
- b) de soutenir les mouvements et initiatives visant à promouvoir la sportivité et la tolérance, ainsi que les projets éducatifs et sociaux en la matière ;
- c) de donner aux forces de police locale une formation adéquate pour leur permettre de traiter les incidents racistes à l'intérieur et à l'extérieur des terrains de sport ;

9. de demander à la police :

- a) de prévoir des formations relatives à la manière de traiter les incidents racistes survenant lors de manifestations sportives et d'identifier les auteurs d'infractions à caractère raciste ;
- b) d'adopter une stratégie commune avec le personnel de sécurité des organisateurs de rencontres sportives pour traiter les incidents racistes ;

c) d'identifier et de retirer les tracts, symboles et bannières racistes, antisémites ou discriminatoires ;

d) d'intervenir rapidement pour mettre fin à des comportements racistes ;

10. d'inviter les fédérations sportives et les clubs sportifs :

a) à reconnaître que le racisme pose un problème important dans le sport à tous les niveaux et à montrer publiquement leur engagement à le combattre ;

b) à mettre en place des mécanismes internes pour traiter les cas de racisme et de discrimination raciale ;

c) à adopter et d'appliquer des mesures d'autorégulation, des mesures disciplinaires et des mesures de sensibilisation ;

d) à donner à leur personnel de sécurité une formation à la prévention et au traitement adéquat des incidents racistes sur les terrains de sport ;

e) à refuser l'accès des lieux sportifs aux personnes qui distribuent ou qui portent sur elles des tracts, des symboles ou des bannières racistes, antisémites ou discriminatoires ;

f) à soutenir les mouvements et les initiatives pour la promotion de l'esprit sportif et de la tolérance, ainsi que les projets éducatifs et sociaux en ce domaine ;

11. de rappeler aux athlètes et aux entraîneurs :

a) de s'abstenir en toutes circonstances de comportements racistes ;

b) de signaler les comportements racistes lorsqu'ils se produisent ;

12. de rappeler aux arbitres :

a) de réagir de manière appropriée lorsque des athlètes, des membres du personnel technique et/ou des supporters s'expriment par gestes ou profèrent des propos racistes en imposant des mesures et sanctions adéquates ;

b) de mentionner dans le rapport de l'arbitre les incidents racistes survenus lors d'une rencontre sportive ;

13. d'encourager les organisations de supporters :

- a) à adopter une charte du supporter contenant des clauses antiracistes ;
- b) à organiser des activités impliquant des personnes issues des minorités ;
- c) à être vigilant quant à d'éventuels contenus racistes sur leurs sites web et dans leurs fanzines ;
- 14. d'encourager les responsables politiques et les leaders d'opinion à prendre fermement et publiquement position contre le racisme dans le sport ;
- 15. d'encourager les médias :
 - a) à s'abstenir de reproduire des stéréotypes racistes dans leurs reportages ;
 - b) à accorder l'attention nécessaire à l'image qu'ils donnent des groupes minoritaires dans le domaine du sport ;
 - c) à rapporter les incidents racistes relevés sur les terrains de sport et à donner la publicité nécessaire aux sanctions encourues par les auteurs d'infractions à caractère raciste ;
- 16. d'encourager les sponsors et les publicitaires :
 - a) à donner une image non-stéréotypée des athlètes issus des minorités ;
 - b) à ne pratiquer aucune discrimination à l'égard des athlètes issus des minorités ;

III. De former une coalition contre le racisme dans le sport et, à cette fin :

- 17. de promouvoir la coopération entre toutes les parties prenantes :
 - a) par la mise en place et la promotion de mécanismes de concertation ;
 - b) par l'adoption d'un accord-cadre national contenant les grandes lignes définissant les rôles et responsabilités de chaque partie prenante ;
- 18. de promouvoir les échanges de bonnes pratiques :
 - a) en créant un prix récompensant de bonnes pratiques en matière de lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans le sport ;
 - b) en chargeant l'organe national de lutte contre la discrimination de l'élaboration d'une base de données des bonnes pratiques existant dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans le sport ;
- 19. de subventionner les activités sociales, d'éducation et d'information des organisations non gouvernementales actives dans la lutte contre le racisme dans le sport.
- (...)

Recommandation de politique générale n° 10 de l'ECRI : Lutter contre le racisme et la discrimination raciale dans et à travers l'éducation scolaire. Adoptée par l'ECRI le 15 décembre 2006.

(...)

Recommande aux gouvernements des Etats membres :

I. D'assurer une éducation scolaire obligatoire, gratuite et de qualité pour tous, et à cet effet :

- 1. d'effectuer, en collaboration avec la société civile, des études sur la situation des élèves issus des groupes minoritaires dans le système scolaire, en recueillant des statistiques sur : leur taux de fréquentation et de réussite ; leur taux d'abandon ; leurs résultats scolaires et leur progrès ;
- 2. de collecter les informations nécessaires pour prendre la mesure des problèmes auxquels sont confrontés les élèves issus de groupes minoritaires dans le domaine de l'éducation scolaire en vue de mettre en place des politiques pour résoudre ces problèmes ;
- 3. de concevoir, aux échelons national et régional, et en collaboration avec les groupes minoritaires concernés, des politiques visant à favoriser la fréquentation et la pleine participation dans le système scolaire, sur un pied d'égalité, des élèves issus des groupes minoritaires :
 - a) en s'assurant que les établissements scolaires ont l'obligation de promouvoir l'égalité dans l'éducation ;
 - b) en élaborant, en consultation avec tous les acteurs concernés et en tenant compte de la dimension socio-économique (emploi et logement), des politiques visant à éviter, dans l'intérêt supérieur de l'enfant, la surreprésentation d'élèves issus des groupes minoritaires dans certaines écoles ;
 - c) en prévoyant, dans des cas particuliers et limités dans le temps, des classes préparatoires pour assurer, entre autres, l'apprentissage de la langue d'instruction aux élèves issus des groupes minoritaires, si un tel besoin est justifié par des critères objectifs et raisonnables et si l'intérêt supérieur de l'enfant le commande ;
 - d) en mettant en place des politiques visant à éviter le placement dans des classes séparées des élèves issus de groupes minoritaires ;
 - e) en s'assurant que les politiques visant à davantage de diversité dans le milieu scolaire s'accompagnent de mesures de sensibilisation destinées aux élèves, aux parents d'élèves et aux personnels d'éducation ;
 - f) en veillant à ce que des enseignants issus des groupes minoritaires soient recrutés à tous les niveaux et en s'assurant que ceux-ci ne subissent pas de discrimination raciale dans le milieu scolaire ;
 - g) en veillant à ce que les parents des élèves provenant des groupes minoritaires soient suffisamment informés des conséquences de toute mesure particulière prise à l'égard de leurs enfants pour permettre un consentement éclairé ;
 - h) en fournissant aux parents d'élèves provenant des groupes minoritaires qui ne parlent pas la langue majoritaire les moyens, tels que les services d'un interprète et/ou des cours de langue, pour leur permettre de communiquer avec le personnel d'éducation ;
 - i) en s'assurant que les parents des élèves issus des groupes minoritaires participent pleinement aux décisions et aux activités des établissements scolaires ;

j) en faisant appel, si nécessaire, à des médiateurs scolaires ou à des services de médiation régionales, nationales ou par des ONG, afin de faciliter l'intégration dans les écoles des enfants issus des groupes minoritaires et pour assurer une bonne communication entre les parents d'élèves et les autorités scolaires ;

II. De lutter contre le racisme et la discrimination raciale en milieu scolaire, et à cet effet :

1. de veiller à ce que les établissements scolaires inscrivent obligatoirement la lutte contre le racisme et la discrimination raciale ainsi que le respect de la diversité dans leur mode de fonctionnement :

a) en s'assurant que la lutte contre ces phénomènes à l'école, qu'ils émanent des élèves ou des personnels d'éducation, fasse l'objet d'une politique permanente ;

b) en créant un système permettant d'observer les incidents à caractère raciste en milieu scolaire et de collecter des données sur ces phénomènes afin d'établir des politiques de lutte à long terme ;

c) en prenant, pour lutter contre des incidents racistes ou discriminatoires qui ne portent pas atteinte à l'intégrité physique d'autrui, des mesures éducatives telles que, par exemple, des activités d'éducation non formelle au sein d'organisations s'occupant des victimes du racisme et de la discrimination raciale ;

d) en traitant l'incitation à la haine raciale en milieu scolaire, ainsi que tout autre acte grave à caractère raciste, y compris le recours à la violence, à des menaces et à des dégradations comme des actes susceptibles d'être sanctionnés par une exclusion temporaire ou définitive, ou par toute autre mesure appropriée ;

e) en encourageant dans les établissements scolaires l'adoption d'un code de conduite contre le racisme et la discrimination raciale pour tout le personnel ;

f) en favorisant des actions de sensibilisation (telles que des Journées, des Semaines, des campagnes ou des concours) destinées aux élèves et aux parents sur des questions relatives au racisme et à la discrimination raciale et sur les politiques des établissements scolaires en la matière ;

2. de s'assurer que l'éducation scolaire joue un rôle clé dans la lutte contre le racisme et la discrimination raciale dans la société :

a) en veillant à ce que l'éducation aux droits de l'homme fasse partie intégrante du cursus scolaire à tous les niveaux et de manière transversale, et ce dès la maternelle ;

b) en veillant à ce que les élèves bénéficient d'un enseignement du fait religieux qui fasse preuve de la neutralité scientifique nécessaire à toute fonction éducative ;

c) en s'assurant, au cas où les écoles publiques fournissent une éducation religieuse de nature confessionnelle, que soient mises en place des procédures faciles d'exemption pour les élèves dont la dispense est sollicitée ;

d) en éliminant des manuels scolaires tout contenu raciste ou encourageant les stéréotypes, l'intolérance ou les préjugés à l'encontre de quelque groupe minoritaire que ce soit ;

e) en promouvant l'esprit critique des élèves et en leur fournissant les outils nécessaires pour identifier et pour réagir aux stéréotypes et aux éléments intolérants contenus dans les matériels qu'ils utilisent ;

f) en effectuant une révision des manuels scolaires afin que ceux-ci reflètent davantage la diversité de la société, en y incluant à cette fin la contribution des groupes minoritaires à la société ;

g) en s'assurant du contrôle régulier de la qualité des manuels scolaires en coopération avec tous les acteurs concernés afin d'en éliminer tout élément à caractère raciste ou discriminatoire ;

h) en apprenant aux élèves à utiliser l'internet en tant que vecteur de connaissance en matière de lutte contre le racisme et la discrimination raciale tout en prévoyant les moyens nécessaires, tels que des logiciels de filtrage, pour les protéger des messages racistes ;

i) en s'assurant que les instances impliquées dans le suivi de la qualité de l'éducation, telles que les ministères de l'éducation et/ou les inspections d'écoles couvrent régulièrement dans leurs travaux le suivi du racisme et de la discrimination raciale ;

III. De préparer l'ensemble du personnel enseignant à travailler dans un milieu multiculturel et, à cet effet :

1. lui assurer, à tous les niveaux, une formation initiale et continue pour le préparer à assurer l'éducation et répondre aux besoins des élèves provenant de milieux différents

2. lui fournir une formation initiale et continue visant à le sensibiliser aux questions relatives au racisme et à la discrimination raciale et aux conséquences néfastes que ces phénomènes ont sur la capacité des enfants qui en sont victimes à réussir dans le milieu scolaire ;

3. lui assurer une formation sur la législation anti-discriminatoire au niveau national ;

4. s'assurer qu'il soit formé pour prévenir toute manifestation de racisme et de discrimination raciale en milieu scolaire, y compris la discrimination indirecte et structurelle, et pour réagir rapidement et efficacement lorsqu'il est confronté à ces problèmes ;

5. lui fournir une formation initiale et continue sur les questions relatives aux droits de l'homme et à la discrimination raciale, qui inclue, entre autres, les questions suivantes:

a) les normes internationales et européennes ;

b) l'utilisation d'outils pédagogiques spécifiquement destinés à l'enseignement des droits de l'homme, notamment le droit à l'égalité, et

c) l'emploi de méthodes éducatives interactives et participatives ;

6. lui fournir régulièrement un cadre dans lequel il peut procéder à un échange d'expériences et à une mise à jour des méthodes utilisées pour enseigner les droits de l'homme, notamment le droit à l'égalité ;

IV. De s'assurer que toutes les politiques recommandées ci-dessus bénéficient des moyens financiers nécessaires et qu'elles fassent l'objet d'un suivi régulier pour en évaluer la portée et permettre des ajustements lorsque cela s'avère nécessaire.

Recomendación n° 7 de política general de la ECRI: Sobre legislación nacional para combatir el racismo y la discriminación racial. Aprobada el 13 de diciembre de 2002.

(...)

Recomienda a los gobiernos de los Estados miembros:

- a. promulgar una legislación contra el racismo y la discriminación racial en caso de que ésta no exista o se encuentre incompleta;
- b. garantizar que dicha legislación contemple los elementos clave establecidos a continuación.

Elementos clave de una legislación nacional contra el racismo y la discriminación racial

I. Definiciones

1. A los efectos de la presente Recomendación se aplicarán las siguientes definiciones:

a) «racismo» se entenderá como la creencia de que, por motivo de la raza*, el color, el idioma, la religión, la nacionalidad o el origen nacional o étnico, se justifica el desprecio de una persona o grupo de personas o la noción de superioridad de una persona o grupo de personas.

b) «discriminación racial directa» se entenderá como todo trato diferenciado por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad, u origen nacional o étnico, que no tenga una justificación objetiva y razonable. El trato diferenciado no tiene una justificación objetiva y razonable si no persigue un objetivo legítimo o si no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo que se pretende alcanzar.

c) «discriminación racial indirecta» se entenderá que ocurre en aquellos casos en los que un factor aparentemente neutral, como pueda ser una disposición, un criterio o una práctica, sea más difícil de cumplir o ponga en una situación de desventaja a las personas pertenecientes a un grupo determinado por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad, u origen nacional o étnico, a menos que dicho factor tenga una justificación objetiva y razonable. Tal sería el caso si se persigue un objetivo legítimo y si existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objetivo que se pretende alcanzar.

II. Derecho constitucional

2. La constitución debería consagrar el principio de la igualdad de trato, el compromiso del Estado de promover la igualdad y el derecho de las personas a no ser objeto de discriminación por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad, u origen nacional o étnico. La constitución puede prever que la legislación establezca excepciones al principio de la igualdad de trato siempre que éstas no constituyan discriminación.

3. La constitución debería estipular que se restrinja el ejercicio de la libertad de expresión, reunión y asociación con objeto de combatir el racismo. Cualquier restricción en este sentido debería respetar el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

III. Derecho civil y administrativo

4. La legislación debería definir claramente y prohibir la discriminación racial directa e indirecta.

5. La legislación debería estipular que la prohibición de la discriminación racial no impida mantener o adoptar medidas especiales provisionales orientadas a impedir o compensar las desventajas sufridas por las personas determinadas por los motivos enumerados en el apartado 1 b) (en lo sucesivo: motivos enumerados), o a facilitar su plena participación en todas las esferas de la vida. Estas medidas se deben aplicar sólo hasta la consecución de los objetivos pretendidos.

6. La legislación debería estipular que los siguientes actos, *inter alia*, constituyen formas de discriminación: segregación; discriminación por asociación; intención declarada de discriminar; instruir en la discriminación; incitar a otros a discriminar; ayudar a otros a discriminar.

7. La legislación debería estipular que la prohibición de la discriminación es aplicable a todas las autoridades públicas y a todas las personas físicas y jurídicas, tanto en el sector público como privado y en todas las esferas, particularmente en las siguientes: empleo; afiliación a organizaciones profesionales; educación; formación; vivienda; salud; protección social; bienes y servicios dirigidos al público y lugares públicos; ejercicio de actividades económicas; servicios públicos

8. La legislación debería imponer a las autoridades públicas el deber de promover la igualdad y de prevenir la discriminación en el ejercicio de sus funciones.

9. La legislación debería imponer a las autoridades públicas el deber de garantizar que los beneficiarios de contratos, préstamos, subvenciones u otras prestaciones públicas respeten y promuevan una política de no discriminación. En particular, la legislación debería estipular que las autoridades públicas otorguen contratos, préstamos, subvenciones u otras prestaciones a condición de que el beneficiario respete y promueva una política de no discriminación. La legislación debería estipular que la violación de tal condición pueda suponer la terminación del contrato, subvención, o cualquier otra prestación.

10. La legislación debería garantizar que todas las víctimas de la discriminación puedan acceder fácilmente a los procedimientos judiciales y/o administrativos, incluyendo los procedimientos de conciliación. En casos urgentes, debería facilitarse a las víctimas el acceso a procedimientos rápidos que produzcan decisiones provisionales.

11. La legislación debería establecer que, en los casos que las personas que consideren haber sido perjudicadas presenten, ante un tribunal o ante cualquier otra autoridad competente, hechos que sugieran la existencia de actos de discriminación directa o indirecta, corresponderá a la parte demandada probar que no ha habido discriminación.

12. La legislación debería prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para los casos de discriminación. Tales sanciones deberían incluir el pago de indemnizaciones por los daños, tanto materiales como morales, ocasionados a las víctimas.

13. La legislación debería proporcionar los instrumentos jurídicos necesarios para realizar un seguimiento continuado de la conformidad de todas las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas, a nivel nacional y local, con la prohibición de la

* Dado que todos los seres humanos pertenecen a la misma raza, la ECRI rechaza las teorías basadas en la existencia de «razas» diferentes. No obstante, en la presente Recomendación la ECRI utiliza este término para garantizar que la legislación protege igualmente a las personas que normalmente y, por error, se consideran pertenecientes a «otra raza».

discriminación. Las leyes, reglamentos y disposiciones administrativas que no respeten la prohibición de la discriminación deberían modificarse o derogarse.

14. La legislación debería establecer que las disposiciones discriminatorias contenidas en contratos o acuerdos individuales o colectivos, reglamentos internos de las empresas, normas que regulan las asociaciones con o sin ánimo de lucro y normas que regulan las profesiones independientes y las organizaciones de empresarios y trabajadores, deberían modificarse o declararse nulas.

15. La legislación debería prohibir el acoso relacionado con cualquiera de los motivos enumerados.

16. La legislación debería prever la obligación de suprimir la financiación pública de cualquier organización que promueva el racismo. En los casos donde exista un sistema de financiación pública de los partidos políticos, dicha obligación debería incluir la supresión de la financiación pública de los partidos políticos que promueven el racismo.

17. La legislación debería prever la posibilidad de disolver las organizaciones que promueven el racismo.

IV. *Derecho penal*

18. La legislación debería penalizar los siguientes actos cuando se comenten con intencionalidad:

a) incitación pública a la violencia, el odio o la discriminación,

b) insultos en público y difamación, o

c) amenazas contra una persona o una categoría de personas por motivo de su raza, color, idioma, religión, nacionalidad, u origen nacional o étnico;

d) la expresión en público, con un objetivo racista, de una ideología que reivindique la superioridad o que desprecie o denigre a una categoría de personas por motivos de raza, color, idioma, religión, nacionalidad, u origen nacional o étnico;

e) la negación, banalización, justificación o aprobación en público, con un objetivo racista, de delitos de genocidio, crímenes contra la humanidad o crímenes de guerra;

f) la divulgación o distribución pública o la producción o almacenamiento con la intención de divulgar o distribuir públicamente, con un objetivo racista, material escrito, gráfico o de cualquier otra índole que contenga manifestaciones de los tipos descritos en los apartados 18 a), b), c), d) y e);

g) la creación o el liderazgo de un grupo que promueva el racismo; el apoyo prestado a un grupo de tal naturaleza; y la participación en sus actividades con el propósito de contribuir a los delitos referidos en los apartados 18 a), b), c), d), e) y f);

h) la discriminación racial en el ejercicio individual de una ocupación de carácter público.

19. La legislación debería penalizar el genocidio.

20. La legislación debería penalizar cualquier instigación, ayuda, incitación o tentativa de cometer cualquiera de los delitos penales contemplados en los apartados 18 y 19.

21. La legislación debería estipular que, para todos los delitos penales no especificados en los apartados 18 y 19, la motivación racista constituya una circunstancia agravante.

22. La legislación debería prever la responsabilidad de las personas jurídicas bajo el derecho penal por los delitos referidos en los apartados 18, 19, 20 y 21.

23. La legislación debería prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias para los delitos referidos en los apartados 18, 19, 20 y 21. La legislación también debería prever sanciones alternativas.

V. *Disposiciones comunes*

24. La legislación debería prever el establecimiento de un organismo especializado independiente para combatir el racismo y la discriminación racial a nivel nacional (en adelante: organismo nacional especializado). La legislación debería asegurar que el mandato de dicho organismo incluye: asistencia a las víctimas; facultades de 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; sensibilización sobre cuestiones relativas al racismo y la discriminación racial, y promoción de políticas y prácticas por la igualdad de trato.

25. La legislación debería garantizar que organizaciones tales como asociaciones, sindicatos y otras entidades jurídicas que tengan, de conformidad con los criterios establecidos por la legislación nacional, un interés legítimo por combatir el racismo y la discriminación racial, puedan ejercer el derecho a presentar casos civiles, intervenir en casos administrativos o presentar querrelas penales, incluso sin referirse a una víctima concreta. Para casos que se refieran a una víctima específica debería ser necesario contar con su consentimiento.

26. La legislación debería garantizar asistencia legal gratuita y, cuando proceda, un abogado de oficio para aquellas víctimas que deseen presentarse ante un tribunal como demandantes pero que carezcan de los medios para ello. En los casos que fuera necesario de deberían ofrecer gratuitamente los servicios de un intérprete.

27. La legislación debería ofrecer protección contra cualquier represalia dirigida a las personas que afirmen haber sido víctimas de delitos raciales o de discriminación racial, a las personas que denuncien tales hechos o a las personas que faciliten pruebas al respecto.

28. La legislación debería prever el establecimiento de uno o varios organismos independientes encargados de investigar los supuestos actos de discriminación perpetrados por miembros de los cuerpos de policía, personal de control de fronteras, miembros del ejército y personal del sistema penitenciario.

(...)

Recomendación n° 2 de política general de la ECRI: Los órganos especializados en la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia a nivel nacional.

Aprobada el 13 de junio de 1997

(...)

Recomienda a los gobiernos de los Estados miembros:

1. examinar atentamente la posibilidad de instituir, si procede, un órgano especializado en la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia a nivel nacional;

2. prestar orientación en el estudio de esta cuestión, mediante los principios básicos contenidos en el anexo de la presente recomendación e inspirarse en los mismos, en la medida en que constituyen una serie de opciones presentadas para su discusión a nivel nacional.

Anexo de la Recomendación N° 2 de política general de la ECRI

Principios básicos relativos a los organismos especializados en la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia a nivel nacional

Capítulo A: El Estatuto de los organismos especializados

Principio 1

Mandato

1. El mandato de los organismos especializados debería estar claramente enunciado en un texto constitucional o en otro texto legislativo.
2. El mandato de los organismos especializados debería precisar su composición, ámbito de competencia, poderes estatutarios, responsabilidades y financiación.

Capítulo B: Formas alternativas de los organismos especializados

Principio 2

1. Conforme a las tradiciones jurídicas y administrativas del país en que están establecidos, los organismos especializados pueden adoptar diferentes formas.
2. Las funciones estipuladas en los principios arriba mencionados deberían estar desempeñadas por órganos que puedan adoptar la forma, por ejemplo, de comisiones nacionales para la igualdad racial, defensores del pueblo contra la discriminación racial, centros/oficinas para la lucha contra el racismo y la igualdad de oportunidades u otras formas, especialmente órganos con objetivos más amplios en el dominio de los derechos humanos en general.

Capítulo C: Funciones y responsabilidades de los organismos especializados

Principio 3

Dependiendo de las circunstancias, del derecho y de práctica nacionales, debería asignarse a los organismos especializados el mayor número posible de las siguientes funciones y responsabilidades:

- a. fomentar la eliminación de las diferentes formas de discriminación mencionadas en el preámbulo y fomentar la igualdad de oportunidades y las buenas relaciones entre los miembros de todos los diferentes grupos que componen la sociedad;
- b. hacer un seguimiento del contenido y los efectos de la legislación y los actos administrativos de su competencia en lo que concierne a la lucha contra el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia, y elaborar propuestas, si procede, con objeto de modificar la legislación en cuestión;
- c. prestar asesoramiento a los poderes legislativo y ejecutivo para mejorar la reglamentación de los ámbitos de su mandato;
- d. prestar asistencia a las víctimas, incluida la asistencia jurídica, con vistas a defender sus derechos ante instituciones y tribunales;
- e. a reserva del marco jurídico del país en cuestión, litigar, si procede, acudiendo a los tribunales u otras autoridades judiciales, siempre y cuando se considere necesario;
- f. atender quejas y peticiones sobre casos excepcionales y estudiar el reglamento, ya sea por conciliación amistosa o, dentro de los límites fijados por la ley, mediante la adopción de decisiones jurídicamente apremiantes;
- g. estar debidamente habilitada para recopilar pruebas e informaciones en el desempeño de sus funciones arriba mencionadas;
- h. facilitar información y asesoramiento a las instituciones y organismos interesados, con inclusión de las instituciones y órganos estatales;
- i. emitir dictámenes sobre las normas de práctica antidiscriminatoria en ámbitos específicos, que pueden ser coercitivas o de aplicación voluntaria;
- j. fomentar y reforzar los programas de formación de grupos específicos, sin menoscabar la función primordial en materia de formación que corresponde a las organizaciones profesionales interesadas;
- k. fomentar la sensibilización del público en general sobre las cuestiones relativas a la discriminación, y elaborar y publicar informaciones y documentos pertinentes;
- l. apoyar y fomentar las actividades de las organizaciones con objetivos similares a los de las organizaciones especializadas;
- m. considerar y, si procede, atender las preocupaciones de estas organizaciones.

Capítulo D: Administración y funcionamiento de los organismos especializados

Principio 4

Composición

La composición de los organismos especializados que adoptan la forma de comisiones y otras formas similares debería reflejar la sociedad en su conjunto y sus diferencias.

Principio 5

Independencia y responsabilidad

1. Los organismos especializados deberían disponer de los fondos suficientes para poder ejercer eficazmente sus funciones y responsabilidades, y su financiación debería someterse a la aprobación anual del Parlamento.

2. Los organismos especializados deberían funcionar sin la interferencia del Estado y con todas las garantías necesarias para su independencia, en particular la libertad de elegir a su propio personal, administrar sus recursos como estimen oportuno y expresar públicamente sus opiniones.

3. Los organismos especializados deberían presentar informes sobre sus acciones, de forma independiente, sobre la base de unos objetivos claros y evaluables en la medida de lo posible, para su debate en el Parlamento.

4. El mandato de los organismos especializados debería estipular claramente las disposiciones relativas al nombramiento de sus miembros, y contener cláusulas de protección contra la destitución arbitraria o la no renovación arbitraria de un nombramiento, en el supuesto de que la renovación sea la norma establecida.

Principio 6

Accesibilidad

1. Los organismos especializados deberían ser fácilmente accesibles para aquellas personas cuyos derechos se encargan de defender.

2. Los organismos especializados deberían encargarse, si procede, de establecer agencias locales para facilitar el acceso y aumentar la eficacia de sus funciones educativas y formativas.

Capítulo E: Funcionamiento de los organismos especializados

Principio 7

1. Los organismos especializados deberían esforzarse por que sus investigaciones y dictámenes sean de la máxima calidad, de modo que aumente su credibilidad ante las autoridades nacionales y antes las comunidades cuyos derechos defiende y refuerza..

2. Al establecer organismos especializados, los Estados miembros deberían asegurar su acceso a los gobiernos, que dichos gobiernos les facilitan información suficiente para el desempeño de sus funciones y que son plenamente consultados sobre las cuestiones que les conciernen.

3. Los organismos especializados deberían garantizar su funcionamiento totalmente independiente en el plano político.

II.3. JURISPRUDENCIA

II.3.1. EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS

CASE OF TIMISHEV v. RUSSIA (no. 3)

Judgment Strasbourg 14 June 2007

PROCEDURE

1. The case originated in an application (no. 18465/05) against the Russian Federation lodged with the Court under Article 34 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («the Convention») by a Russian national, Mr Ilyas Yakubovich Timishev («the applicant»), on 11 April 2005.

2. The Russian Government («the Government») were represented by Mr P. Laptev, Representative of the Russian Federation at the European Court of Human Rights.

3. The applicant alleged that the State had failed to honour a judgment debt.

4. On 2 September 2005 the Court decided to communicate the application to the Government. Under the provisions of Article 29 § 3 of the Convention, it decided to examine the merits of the application at the same time as its admissibility.

(...)

FOR THESE REASONS, THE COURT UNANIMOUSLY

1. Declares the application admissible;

2. Holds that there has been a violation of Article 6 § 1 of the Convention and Article 1 of Protocol No. 1;

3. Holds

(a) that the respondent State is to pay the applicant, within three months from the date on which the judgment becomes final in accordance with Article 44 § 2 of the Convention, the following amounts, to be converted into Russian roubles at the rate applicable at the date of settlement:

(i) EUR 1,800 (one thousand and eight hundred euros) in respect of non-pecuniary damage;

(ii) EUR 800 (eight hundred euros) in respect of costs and expenses;

CASE OF D.H. AND OTHERS v. THE CZECH REPUBLIC

Judgment Strasbourg 7 February 2006

PROCEDURE

1. The case originated in an application (no. 57325/00) against the Czech Republic lodged with the Court under Article 34 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («the Convention») by eighteen Czech nationals, whose details are set out in the appendix («the applicants»), on 18 April 2000.

2. The applicants were represented before the Court by the European Roma Rights Centre based in Budapest, by Lord Lester of Herne Hill, Q.C, Mr J. Goldston, of the New York Bar, and Mr D. Strupek, a lawyer practising in the Czech Republic. The Czech Government («the Government») were represented by their Agent, Mr V.A. Schorm.

3. The applicants alleged, inter alia, that they had been discriminated against in the enjoyment of their right to education on account of their race, colour, association with a national minority and ethnic origin.

4. The application was allocated to the Second Section of the Court (Rule 52 § 1 of the Rules of Court). Within that Section, the Chamber that would consider the case (Article 27 § 1 of the Convention) was constituted as provided in Rule 26 § 1.

5. On 10 May 2004 the President gave leave to two non-governmental organisations, Interights and Human Rights Watch, to intervene in the written procedure as third-party interveners (Article 36 § 2 of the Convention and Rule 44 § 2).

6. By a decision of 1 March 2005, following a hearing on admissibility and the merits (Rule 54 § 3), the Court declared the application partly admissible.

7. The applicants, but not the Government, filed observations on the merits (Rule 59 § 1).

(...)

FOR THESE REASONS, THE COURT

1. Decides unanimously that there is no need to examine the Government's preliminary objection;

2. Holds by six votes to one that there has been no violation of Article 14 of the Convention, taken together with Article 2 of Protocol No. 1.

CASE OF WOLFMAYER v. AUSTRIA

The Applicant, an Austrian citizen, claims to be a victim of a violation by Austria of Article 8 taken alone and Article 8 in conjunction with Article 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («the Convention»).

Decision

The Court found unanimously that there has been a violation by Austria of Article 14 in conjunction with Article 8. The Court considered that the acquittal, though relevant in assessing the non-pecuniary damage, cannot undo the suffering associated with the public exposure of the most intimate aspects of the Applicant's private life or the loss of his employment and awarded the Applicant EUR 10,000 for non-pecuniary damage.

(Application no. 5263/03 Judgment of 26 May 2005)

CASE OF NACHOVA v. BULGARIA (GRAND CHAMBER DECISION)

Two applications by four applicants: Ms. Anelia Kunchova Nachova, Ms. Aksiniya Hristova, Ms. Todorka Petrova Rangelova and Mr. Rangel Petkov Rangelov. The applicants alleged that in violation of Article 2 their close relatives were shot and killed by military police. They claimed that the investigation into the breach had been ineffective in breach of Articles 2 and 13. The applicants alleged that the events were the result of discriminatory attitudes towards those of Roma origin in breach of Article 14 when read in conjunction with Article 2. The Chamber of the first section held unanimously that there had been violations of Articles 2 and 14 of the convention and that no separate action arose under Article 13. The Bulgarian government requested that the case be referred to the Grand Chamber.

Decision

1. Held unanimously that there was a violation of Article 2.

2. Held unanimously that no separate issue arises under Article 13.

3. Held by 11 votes to 6 that there was no violation of Article 14 in conjunction with Article 2 in respect to the allegation that the events leading to the death of Mr. Angelov and Mr. Petkov constituted an act of racial violence.

4. Held unanimously that there was a violation of Article 14 in conjunction with Article 2 in that the authorities failed to investigate possible racist motives behind the events.

Damages were awarded in the sum of 25,000 Euros jointly to Ms. Nachova and Ms. Hristova and 22,000 Euros jointly to Ms. Rangelova and Mr. Reangelov for pecuniary and nonpecuniary damages. In addition, 11,000 was awarded to all applicants jointly for costs and expenses.

(Application No. 43577/98 and 43579/98 Judgment of 6 July 2005)

CASE OF MERGER AND CROS v. FRANCE

The Applicants, two French nationals, Ms. Hermance Merger and Ms. Clementine Cros, claim to be victims of a violation by France of Article 8 and Article 1 of Protocol No. 1 in conjunction with Article 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («Convention»).

Decision

The Court held that there has been a violation of Article 8 and Article 1 of Protocol 1 in conjunction with Article 14 of the Convention. It determined that the first Applicant sustained pecuniary damage in an amount equal to the difference between the sum she actually received and the share in her father's estate she would have received had she been his «legitimate» daughter. It accordingly ordered the division of assets as it would have been had all the children been legitimate. It awarded the second Applicant repa-

ration for the loss linked to the payment of the equalizing balance on behalf of her daughter. The Court found that the discrimination suffered by the first Applicant caused both Applicants actual non-pecuniary damage that warranted an award of compensation. Ruling on an equitable basis, it awarded each Applicant EUR 3,000 under this head.

(Application no. 68864/01 Judgment of 22/12/2004)

CASE OF ÜNAL TEKELI v. TURKEY

Judgment Strasbourg 16 November 2004

PROCEDURE

1. The case originated in an application (no. 29865/96) against the Republic of Turkey lodged with the European Commission of Human Rights («the Commission») under former Article 25 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («the Convention») by a Turkish national, Mrs Ayten Ünal Tekeli («the applicant»), on 20 December 1995.

2. The applicant, who had been granted legal aid, was represented by Mrs Aydan Demirel Ersezen, a lawyer practising in Ýzmir. The Turkish Government («the Government») were represented by their Agent.

3. The applicant alleged that the refusal by the domestic courts to allow her to bear only her maiden name unjustifiably interfered with her right to protection of her private life. She further alleged that she had been discriminated against in that only married men could continue to bear their own family name after they married. In that connection she relied on Article 8 of the Convention, read alone and in conjunction with Article 14.

4. The application was transmitted to the Court on 1 November 1998, when Protocol No. 11 to the Convention came into force (Article 5 § 2 of Protocol No. 11).

5. The application was allocated to the Fourth Section of the Court (Rule 52 § 1 of the Rules of Court). Within that Section, the Chamber that would consider the case (Article 27 § 1 of the Convention) was constituted as provided in Rule 26 § 1.

6. On 1 November 2001 the Court changed the composition of its Sections (Rule 25 § 1). This case was assigned to the newly composed Fourth Section (Rule 52 § 1).

7. By a decision of 1 July 2003 the Chamber declared the application admissible.

8. A hearing took place in public in the Human Rights Building, Strasbourg, on 13 January 2004 (Rule 59 § 3).

(...)

FOR THESE REASONS, THE COURT UNANIMOUSLY

1. Dismisses the Government's preliminary objections;

2. Holds that the applicant may claim to be a «victim» for the purposes of Article 34 of the Convention;

3. Holds that there has been a violation of Article 14 of the Convention in conjunction with Article 8;

4. Holds that it is unnecessary to consider the application under Article 8 of the Convention taken alone;

5. Holds that the finding of a violation constitutes in itself sufficient just satisfaction for the non-pecuniary damage sustained by the applicant;

6. Holds

(a) that the respondent State is to pay the applicant, within three months from the date on which the judgment becomes final according to Article 44 § 2 of the Convention, EUR 1,750 (one thousand seven hundred and fifty euros) in respect of costs and expenses, plus any tax that may be chargeable and to be converted into Turkish liras at the rate applicable at the date of settlement;

B.B. v. UNITED KINGDOM

The applicant alleged that his arrest and charge according to legislation which set down different ages of consent for homosexual and heterosexual acts constituted discrimination on the grounds of sexual orientation and that the decision to prosecute him but not the sixteen-year old boy constituted discrimination on the grounds of age, in violation of Article 14 in conjunction with Article 8.

Decision

The Court found that, following precedent in *Sutherland* and in *S.L. v. Austria* and *L. and V. v. Austria*, the existence of the sexual act legislation in question and the prosecution of the applicant according to this legislation, constituted a violation of Articles 8 and 14 of the Convention.

(Application No. 53760/00 Judgment of 10/02/2004)

CASE OF AZIZ Vv CYPRUS

The Applicant alleged that he was prevented from exercising his voting rights on the grounds of national origin and/or association with a national minority, and that this amounts to violation of Article 3 of Protocol No. 1, taken alone or in conjunction with Article 14 of the Convention.

Decision

The Court found a violation of Article 14 of the Convention in conjunction with Article 3 of Protocol No. 1. It held that the Cypriot Government must implement measures to fulfil its obligation to secure the right to vote in compliance with this judgment. This legislative reform and the present judgment constitute sufficient just satisfaction.

(Application no. 69949/01 Judgment of 22 September 2004)

CASE OF COPP AND BAZELEY v. UNITED KINGDOM

The applicants alleged that an investigation into their sexuality and their discharge from the armed forces on the basis of their homosexuality as a result of the absolute prohibition on the presence of homosexuals in the armed forces that existed at the time, violated their rights under Articles 3, 8 and 10 of the Convention, read on their own and in conjunction with Article 14. They further contended that they did not have any effective remedy in the domestic courts in relation to those violations, in violation of Article 13 of the Convention.

Decision

The Court held there were violations of Article 8, and Article 13 of the Convention. However, it also held that there was no separate issue under Article 14 or Article 10, and no violation of Article 3 of the Convention.

(Applications nos.48535/99; 48536/99; 48537/99 Judgment of 22 January 2003)

CASE OF L. AND V. v. AUSTRIA

The Applicants, two Austrian nationals, Mr. G.L. and Mr. A.V., alleged that the maintenance in force of Article 209 of the Austrian Criminal Code, which penalized homosexual acts of adult men with consenting adolescents between 14 and 18 years of age, and their convictions under that provision violated their rights under Article 8 taken alone and Article 8 in conjunction with Article 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («the Convention»).

Decision

The Court unanimously found a violation of Article 14 of the Convention read in conjunction with Article 8. The Court considered that the criminal proceedings and, in particular, the trial during which details of the Applicant's most intimate private life were laid open in public, were profoundly destabilizing events in the Applicants' lives and awarded the Applicants compensation for non-pecuniary damages

(Applications nos. 39392/98 and 39829/98 Judgment of 9 January 2003)

CASE OF S.L. v. AUSTRIA

The Applicant, an Austrian citizen, claims to be a victim of a violation by Austria of Article 8 and Article 8 in conjunction with Article 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («the Convention»).

Decision

There has been a violation of Article 14 of the Convention taken in conjunction with Article 8. The Court considered it appropriate to award just satisfaction for non-pecuniary damage, even though Article 209 of the Criminal Code had recently been repealed and the Applicant had therefore achieved in part the objective of his Application.

(Application no. 45330/99 Judgment of 9 January 2003)

CASE OF PRETTY v. UNITED KINGDOM

The applicant, who is paralysed and suffering from a degenerative and incurable illness, alleged that the refusal of the Director of Public Prosecutions to grant an immunity from prosecution to her husband if he assisted her in committing suicide and the prohibition in domestic law on assisting suicide infringed her rights under Articles 2, 3, 8, 9 and 14 of the Convention.

Decision

The Court unanimously found no violation of Articles 2,3,8,9 and 14 of the Convention.

(Application no.2346/02 Judgment of 29/04/2002)

CASE OF DEVENNEY v. UNITED KINGDOM

The Applicant alleges violation of Article 6, Article 6 read with Article 13 and 14 of the Convention.

Decision

The Court found that there was a violation of Article 6 § 1 and directed the respondent State to pay the applicant GBP 10,000 (ten thousand pounds sterling) in respect of loss of opportunity and his costs and expenses.

(Application no.24265/94 Judgment of 19/06/2002)

CASE OF MCSHANE v. UNITED KINGDOM

The applicant alleged that her husband, Dermot McShane, was killed by the security forces during a riot in Belfast and that she had no access to court or effective remedy in respect of his death. She invoked Articles 2, 6, 13 and 14 of the Convention.

Decision

The Court found that there was a violation of Article 2 of the Convention and that there was no violation of Articles 6(1), 13 and 14 of the Convention. It directed the respondent state to pay the Applicant GBP 8,000 as non-pecuniary damages as well as costs and expenses.

(Application no.43290/98 Judgment of 20/08/2002)

CASE OF ANGUELOVA v. BULGARIA

The applicant, Assya Anguelova, alleged: that her son, Anguel Zabchekov, had been ill-treated by police and died as a result; that the police had failed to provide adequate medical treatment; that the authorities had failed to carry out an effective investigation; that Zabchekov's detention had been unlawful; that she did not have an effective remedy before a national authority; and that there had been discrimination against Zabchekov on the basis of his Roma ethnic origin. The allegations claimed that these actions violated Articles 2, 3, 5, 13, and 14 of the Convention.

Decision

The Court unanimously held:

1. that there had been a violation of Article 2 with respect to Zabchekov's death, in that the failure to provide timely medical care and the failure to conduct an effective investigation into the death 2. that there had been a violation of Article 3

3. that there had been a violation of Article 5

4. that there had been a violation of Article 13.

The Court held by six votes to one that there had been no violation of Article 14.

The Court awarded the applicant EUR 19,050 in non-pecuniary damages and EUR 3,500 in costs and expenses.

(Application No. 38361/97 Judgment of 13 June 2002)

CASE OF FRETTE v. FRANCE

Judgment Strasbourg 26 February 2002

PROCEDURE

1. The case originated in an application (no. 36515/97) against the French Republic lodged with the European Commission of Human Rights («the Commission») under former Article 25 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («the Convention») by a French national, Mr Philippe Fretté («the applicant»), on 1 April 1997.

2. The applicant alleged, in particular, that the decision to dismiss his application for authorisation to adopt amounted to an arbitrary interference with his private and family life, within the meaning of Article 8 of the Convention, and that it was based exclusively on an unfavourable prejudice about his sexual orientation. He also complained that he had not been notified of the hearing held by the Conseil d'Etat and that he had not been given access to the Government Commissioner's submissions prior to the hearing, in breach of Articles 6 and 13 of the Convention.

3. The application was transmitted to the Court on 1 November 1998, when Protocol No. 11 to the Convention came into force (Article 5 § 2 of Protocol No. 11).

4. The application was allocated to the Third Section of the Court (Rule 52 § 1 of the Rules of Court). Within that Section, the Chamber that would consider the case (Article 27 § 1 of the Convention) was constituted as provided in Rule 26 § 1.

5. By a decision of 12 June 2001 the Court declared the application partly admissible [The Court's decision is obtainable from the Registry].

6. A hearing took place in public in the Human Rights Building, Strasbourg, on 2 October 2001 (Rule 59 § 2).

(...)

FOR THESE REASONS, THE COURT

1. Holds by four votes to three that there has been no violation of Article 14 of the Convention taken in conjunction with Article 8;

2. Holds unanimously that there has been a violation of Article 6 of the Convention;

3. Holds unanimously

(a) that the respondent State is to pay the applicant, within three months from the date on which the judgment becomes final according to Article 44 § 2 of the Convention, EUR 3,500 (three thousand five hundred euros) plus any value-added tax that may be chargeable in respect of costs and expenses;

(b) that simple interest at an annual rate of 4.26% shall be payable from the expiry of the above-mentioned three months until settlement;

4. Dismisses unanimously the remainder of the applicant's claim for just satisfaction.

(...)

CASE OF WESSELS-BERGERVOET v. NETHERLANDS

The Applicant, a Netherlands national, alleged that her old-age pension had been reduced as a result of discriminatory treatment between married men and married women, contrary to Article 14 of the Convention taken in conjunction with Article 1 of Protocol No. 1.

Decision

The Court held unanimously that there was a violation of Article 14 of the Convention taken in conjunction with Article 1 of Protocol No. 1.

(Application no. 34462/97 Judgment of 4 June 2002)

CASE OF WILLIS v. UNITED KINGDOM

The Applicant, a British national, was refused social security benefits that he would have been entitled to have had he been a woman in a similar position, namely a widowed mother's allowance and a widow's payment. He claimed that he and his wife were discriminated against in violation of Article 14 of the Convention taken in conjunction with Article 1 of Protocol No. 1 and of Article 14 taken in conjunction with Article 8 of the Convention. He made an identical claim as regards his future non-entitlement to a widow's pension. He also alleged there was a violation of Article 13.

Decision

The Court unanimously held that there was a violation of Article 14 of the Convention taken in conjunction with Article 1 of Protocol No. 1 concerning non-entitlement to the widow's payment and the widowed mother's allowance. There was no violation in connection with non-entitlement to a widow's pension. The Court also held that Article 13 was not violated.

(Application no. 36042/97 Judgment of 11 June 2002)

CASE OF DEVLIN v. UNITED KINGDOM

The Applicant, Mr. Francis William Devlin, an Irish national, alleges that his application for a job in the Northern Ireland Civil Service was rejected, and his complaints of discrimination on grounds of religion were blocked by a certificate issued under section 42 of the Fair Employment (Northern Ireland) Act 1976. He invokes principally Article 6 of the Convention, as well as Articles 8, 9, 10, 13 and 14 of the Convention. This application was transmitted to the Court on 1 November 1998, when Protocol No. 11 to the Convention came into force.

Decision

The Court finds that Article 6 § 1 of the Convention has been breached, and awards 10,000 pounds sterling (GBP) in damages, GBP 12,000 in costs, and interest.

(Application no. 29545/95 Judgment of 30/10/2001)

CASE OF HUGH JORDAN v. UNITED KINGDOM

The Applicant, Mr. Hugh Jordan, alleges that his son was unjustifiably shot and killed by a police officer, and that there was no effective investigation into, or redress for, his death. The Applicant invoked Articles 2, 6, 13 and 14 of the Convention. This case originated with an application lodged with the European Commission of Human Rights. The application was transmitted to the Court on 1 November 1998, when Protocol No. 11 to the Convention came into force (Article 5 § 2 of Protocol No. 11).

Decision

The Court unanimously finds that Article 2 of the Convention has been violated and awards the Applicant 10,000 pounds sterling (GBP), in addition to costs of GBP 30,000 and interest. The Court finds no violation of Article 6 § 1, Article 14, or Article 13 of the Convention.

(Application no. 24746/94 Judgment of 4/8/2001)

CASE OF THLIMMENOS v. GREECE

The Applicant, a Greek national, Mr Iakovos Thlimmenos, alleged that the refusal of the authorities to appoint him to a post of chartered accountant on account of his criminal conviction for disobeying, because of his religious beliefs, the order to wear the military uniform was in breach of Articles 9 and 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («Convention»). He also alleged that the proceedings in the domestic courts did not comply with Article 6 of the Convention.

Decision

The Court concluded that there has been a violation of Article 14 of the Convention taken in conjunction with Article 9. It did not award the Applicant any compensation for pecuniary damage, since they were not proved. But making its assessment on an equitable basis, the Court awarded the Applicant compensation for non-pecuniary damage.

(Application no. 34369/97 Judgment of 6 April 2000)

CASE OF A.D.T. v. UNITED KINGDOM

The Applicant, identified only as Mr. A.D.T., a United Kingdom national, alleges that his conviction for gross indecency constituted a violation of his right to respect for his private life, protected by Article 8 of the Convention. He also alleges a violation of Article 14 of the Convention, taken together with Article 8.

Decision

The Court finds that Article 8 of the Convention has been violated and awards the applicant the sum of GBP 20,929.05 in damages, GBP 13,771.28 in costs, and interest
(Application no. 35765/97 Judgment of 31/7/2000)

CASE OF SALGUEIRO DA SILVA MOUTA v. PORTUGAL

The Applicant, a Portuguese national, Mr. Joao Manuel Salgueiro da Silva Mouta, claimed to be a victim of a violation by Portugal of its obligations under Article 8 alone and in conjunction with Article 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («the Convention»).

Decision

The Court unanimously found a violation by Portugal of Article 8 in conjunction with Article 14 of the Convention. The Court considered that the finding of a violation set out in the present judgment constituted in itself sufficient just satisfaction.
(Application no. 33290/96 Judgment of 21 December 1999)

CASE OF BOTTA v. ITALY

The applicant, an Italian national, Mr. Maurizio Botta, claimed to be a victim of violation by Italy of Article 8 in conjunction with Article 14 of the Convention.

Decision

The Court held that Articles 8 and 14 of the Convention were not applicable.
(Application No. 21439/93 Judgment of 24 February 1998)

CASE OF PETROVIC v. AUSTRIA

The Applicant, an Austrian national, was denied a parental leave allowance while on parental leave to look after his child. The Applicant brought a claim of discrimination under Article 8 of the Convention and Article 14 of the Convention taken together with Article 8. The Court considered this under Article 14 taken together with Article 8.

Decision

The Court held seven votes to two that there was no violation of Article 14 of the Convention taken together with Article 8.

A concurring opinion felt that equality of treatment between men and women under the Convention did not require that they be treated absolutely alike under tax and economic provisions — rights such as parental leave were indisputably inspired by the biological and psychological bond between mother and child, especially in the period following birth.

The joint dissenting opinion believed that there was a violation of Article 14 in conjunction with Article 8, as different treatment of fathers and of mothers regarding parental leave allowance was not compatible with the basic principle that both sexes must be treated equally by the State. There was no weighty reason for the difference in treatment, as traditional practices and roles in family life did not justify a difference in treatment between the sexes. Reference to the situation in other European States and to the lack of uniform practice was not conclusive, as there were different social security systems in the States and a State, when opting for one system, was not permitted to grant benefits in a discriminatory manner.

(Application no.20458/92 Judgment of 27 March 1998)

CASE OF VAN RAALTE V. NETHERLANDS

The Applicant claimed that having to pay contributions under the General Child Care Benefits Act when unmarried childless women of 45 years or over were exempted from this obligation violated Article 14 of the Convention, in conjunction with Article 1 of Protocol No. 1.

Decision

The Court unanimously found that there has been a violation of Article 14 of the Convention, taken together with Article 1 of Protocol No. 1.
(Application number 20060/92 Judgment of 21 February 1997)

CASE OF THE CANEA CATHOLIC CHURCH V. GREECE

The Application against the Hellenic Republic was lodged by a Greek national, the Right Reverend Frangiskos Papamanolis, Roman Catholic Bishop of the Islands of Syros, Milos and Thera and Acting Bishop of Crete, on behalf of Canea Catholic Church. He complained that the Greek courts's refusal to acknowledge the legal personality of the Catholic Church of the Virgin Mary in Canea amounted to discriminatory interference with its right of access to a court, its right to respect for its freedom of religion and its right to the peaceful enjoyment of its possessions in accordance with Articles 6 § 1, 9, 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («Convention») and Article 1 of Protocol No. 1 to the Convention.

Decision

The Court held that there has been a breach of Article 6 § 1 of the Convention and also a breach of Article 14 of the Convention taken together with Article 6 § . It held that it is unnecessary to rule on the complaints based on Article 9 of the Convention and Article 1 of Protocol No. 1, each taken alone or combined with Article 14 of the Convention

(Application no. 25528/94 Judgment of 16 December 1997)

CASE OF ALEJANDRO JIMÉNEZ ALONSO AND PILAR JIMÉNEZ MERINO v. SPAIN

(...)

A. The circumstances of the case

The facts of the case, as submitted by the applicants, may be summarised as follows.

During the school year 1996-97 the second applicant, Pilar Jiménez Merino, then aged 13-14, was in the eighth year of compulsory primary and secondary education (Enseñanza General Obligatoria) in a state school of Treceño, a village situated in a rural area of the Cantabria region. The first applicant, her father, was a teacher at the school and her personal tutor during that school year.

In May 1997, towards the end of the school year, the Natural Sciences teacher held classes on human sexuality as part of the «Vital Functions» syllabus. As a teaching aid, the teacher distributed to the pupils a 42-page booklet from a publication edited in 1994 by the Department of Education of the Autonomous Government of the Canary Islands.

(...)

COMPLAINTS

The applicants complained that both the administrative and judicial decisions dismissing their appeals against the decision failing the second applicant in her Natural Sciences examinations on account of her refusal to attend the sex education class infringed Article 2 of Protocol No. 1 to the Convention.

The applicants also complained that the fact that the second applicant had been obliged to sit an end-of-year exam in Natural Sciences despite having passed all her mid-term examinations, whereas no other pupil in her class had been made to sit it, constituted a violation of the principle of non-discrimination guaranteed by Article 14 of the Convention.

Relying on Article 6 § 1 of the Convention, the applicants complained of the domestic courts' assessment of the evidence in the case and submitted that they had not been given a fair hearing.

(...)

The Court reiterates that its sole duty, according to Article 19 of the Convention, is to ensure the observance of the engagements undertaken by the Contracting States. In particular, it is not its function to deal with errors of fact or of law allegedly committed by a national court unless and insofar as they may have infringed rights and freedoms protected by the Convention. It also reiterates that the question of admissibility of evidence and of its probative weight is primarily a matter for regulation under domestic law (see *K. v. Sweden*, application no. 13800/88, Commission decision of 1 July 1991, Decisions and Reports 71, p. 94).

In that connection, the Court notes that the applicants' case was examined by several domestic courts before which they were able to submit the allegations and grounds of defence which they considered relevant. It notes that the decisions complained of were made following adversarial proceedings and on the basis of evidence commented on by the parties to the dispute. It follows that this part of the application must be rejected as being manifestly ill-founded in accordance with Article 35 § 3 of the Convention.

For these reasons, the Court unanimously,

Declares the application inadmissible.

CASE OF KARLHEINZ SCHMIDT v. GERMANY

The Applicant, a German national, alleged that the requirement in the Baden-Württemberg Fire Brigades Act that subjected only men to the obligation to serve as firemen or pay a financial contribution was discrimination based on sex under Article 14 of the Convention, taken in conjunction of Article 4 para. 3(d) of the Convention and Article 1 of Protocol No. 1. The Commission referred this application to the Court.

Decision

The Court held by six votes to three that there was a breach of Article 14 of the Convention taken in conjunction with Article 4 para. 3(d).

A joint dissenting opinion found that the difference of treatment had an objective and reasonable justification, as the difference was based on fitness to carry out the tasks inherent in fire brigade duty. Since the obligation of the compensatory charge was derived directly from the obligation to perform the duty in question, the dissent applied the same conclusion.

A concurring opinion doubted whether the Applicant had status as a victim in so far as he alleged discriminatory treatment prohibited by Article 14 of the Convention. In addition, this opinion felt that in this case prohibited discriminatory treatment had not been sufficiently distinguished from legitimate differences of treatment based on sex or on other personal circumstances, as the contested legislation also took account of other criteria. Also, physical difference between the two sexes is a weighty consideration justifying a difference of treatment. In this specific case, however, the obligation imposed on men to serve was one of law and theory and the levy that the Applicant was required to pay seemed more of a tax than a compensatory payment, lacking any reasonable and objective justification.

Another dissent found that the Applicant's claim was completely unfounded, as the Applicant was not required to perform forced or compulsory labor and what was required of him was a service that forms part of a normal civic obligation.

(Application no. 13580/88 Judgment of 18 July 1994)

CASE OF ABDULAZIZ, CABALES, AND BALKANDALI v. UNITED KINGDOM

The Applicants were lawfully and permanently settled in the United Kingdom. All three were wives whose husbands had been refused permission to remain with or join them in the United Kingdom in accordance with the 1980 immigration rules applicable at the material time. The Applicants maintained that there was discrimination on the grounds of sex, race, and also, in the case of one Applicant, birth. They claimed that Article 3 and Article 8, taken alone or in conjunction with Article 14, of the Convention were violated. The Commission declared the applications admissible and ordered their joinder.

Decision

The Court unanimously held that although Article 8 was applicable in the present case, taken alone, it had not been violated. It held that Article 14 taken together with Article 8 had been violated by reason of discrimination against each of the Applicants on the ground of sex. There were no other violations of Article 14 taken together with Article 8. There was no breach of Article 3. The Court held that there had been a violation of Article 13 in regard to the complaint of discrimination on the ground of sex.

The concurring opinions found that there was a lack of respect for the family life of the Applicants, but that it was justified by the application of paragraph 2 of Article 8. Another concurring opinion examined the scope of Article 13.

(Application no.s 9214/80; 9473/81; 9474/81 Judgment of 28 May 1985)

CASE OF BELGIAN LINGUISTICS CASE

Case «Relating to Certain Aspects of the Laws on the Use of Languages in Education in Belgium»

The Applicants, inhabitants of Alsemberg, Beersel, Kraainem, Antwerp and environs, Ghent and environs, Louvain and environs and Vilvorde, submitted, between 1962 and 1964, six applications, both on their own behalf and on behalf of their children under age, against the Kingdom of Belgium. They argued that provisions of the Belgian linguistic legislation relating to education violated the requirements of Articles 8 and 14 of the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms («Convention») and Article 2 of the Protocol 1 (P1-2) of March 1952 («Protocol»). The Commission referred the case to the Court.

Decision

The Court held that only one provision of the Act of 1963, concerning access to the French-language schools existing in the six communes on the periphery of Brussels, including Kraainem, does not comply with the requirements of Article 14 of the Convention read in conjunction with the first sentence of Article 2 of the Protocol. It reserves for the Applicants concerned the right, should the occasion arise, to apply for just satisfaction in regard to this particular point.

A joint dissenting opinion noted that access to French language schools existing in the six communes was not discriminatory. A partly dissenting individual opinion found that the provisions were introduced for the purpose of linguistic unity and though inconvenient, they do not amount to discrimination. Another partly dissenting individual opinion found that P1-2 did not entail a positive obligation on the part of States to provide education and that Article 14 was not applicable to the case.

(Application numbers 1474/62; 1677/62; 1691/62; 1769/63; 1994/63; 2126/64 Judgment of 23 July 1968)

II.4. DIRECCIONES WEB

Consejo de Europa

<http://www.coe.int> <http://conventions.coe.int/>

Assemblée parlementaire

<http://assembly.coe.int/DefaultF>.

European Commission against Racism and Intolerance

www.coe.int/ecri

Division de l'éducation à la citoyenneté et aux droits de l'homme

<http://www.coe.int/t/dg4/education/edc/>

Tribunal Europeo de Derechos Humanos

<http://www.echr.coe.int/echr/>

HUDOC Base De Datos del Tribunal Europeo de Derechos humanos

<http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Case-Law/HUDOC/HUDOC+database/>

Database on Anti-discrimination and Equality Law (DADEL)

http://www.pili.org/dadel/Main_Page

European Network Against Racism (ENAR)

<http://www.enar-eu.org/>

European Roma Rights Centre (ERRC)

<http://www.errc.org/>

Open Society Institute (OSI)

<http://www.justiceinitiative.org/>

Swedish Helsinki Committee for Human Rights. Civil Rights Defenders

<http://www.civilrightsdefenders.org/>

III. UNIÓN EUROPEA

SUMARIO

III.1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES: «No discriminación»

- **Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957.**
Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
(DO C 115 de 09/05/2008)
(Arts. 2, 3 del TUE y 8, 10, 18, 19, 153 y 157 del TFUE)
- **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.**
(DO C 303 de 14/12/2007)
(Arts. 21, 22, 23, 25 y 26)
- **Tratado de la Unión Europea (consolidado según Tratado de Lisboa).** Tratado de 13 diciembre 2007.
(BOE 27 noviembre 2009, núm. 286 ; rect. BOE 16 febrero 2010, núm. 41)

III.2. NORMATIVA: «Lucha contra la discriminación»

III.2.1. Reglamentos

- Reglamento (CE) 168/2007 del Consejo, de 15 de febrero de 2007, por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
(DO L 53 de 22/02/2007)
- Reglamento (CE) 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
(DO L 403 de 30/12/2006)
- **Reglamento (CE) 1889/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006 , por el que se establece un instrumento financiero para la promoción de la democracia y de los derechos humanos a escala mundial.**
(DO L 386 de 29/12/2006)
[Enlace al Reglamento](#)
- **Reglamento (CE) 806/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo.**
(DO L 143 de 30/04/2004)
[Enlace al Reglamento](#)

III.2.2. Directivas

- Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.
(DO L 327 de 05/12/2008)
- Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007 , por la que se modifica la Directiva 89/391/CEE del Consejo, sus directivas específicas y las Directivas 83/477/CEE, 91/383/CEE, 92/29/CEE y 94/33/CE del Consejo, a fin de simplificar y racionalizar los informes sobre su aplicación práctica.
(DO L 165 de 27/06/2007)
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).**
(DO L 204 de 26/07/2006)
[Enlace a la Directiva](#)
- **Directiva del Consejo 2004/113/CE, 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)
Se traspone, por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE número 71 de 23/3/2007)
[Enlace a la Directiva](#)
- Directiva 2004/83/CE del Consejo, de 29 de abril de 2004, por la que se establecen normas mínimas relativas a los requisitos para el reconocimiento y el estatuto de nacionales de terceros países o apátridas como refugiados o personas que necesitan otro tipo de protección internacional y al contenido de la protección concedida.
(DO L 304 de 30/09/2004)
- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.**
(DO L de 05/10/2002)
Se traspone, por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE número 71 de 23/3/2007)
[Enlace a la Directiva](#)
- **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 02/12/2000)
Se traspone, por Ley 62/2003, de 30 de diciembre (BOE número 313 de 31/12/2003)
[Enlace a la Directiva](#)

- **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.**
(DO L 180, de 19/07/2000).
Se traspone, por Ley 62/2003, de 30 de diciembre (BOE número 313 de 31/12/2003)
[Enlace a la Directiva](#)
- Directiva 98/52/CE del Consejo de 13 de julio de 1998, relativa a la ampliación de la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.
- Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de Diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
(DO L 14 de 20/01/1998)
Se deroga con efectos de 15 de agosto de 2009, por Directiva 2006/54, de 5 de julio (DO L 204 de 26/07/2006)
- Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, por la que se modifica y amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la Directiva 96/34/CE relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.
(DO L 10 de 16/01/1998)
- Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
(DO L 46 de 17/02/1997)
- Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.
(DO L 145 de 19/06/1996)
- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (Décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
(DO L 348 de 28/11/1992)
Se traspone por Ley 31/1995, de 8 de noviembre (BOE número 269 de 10/11/1995)
- Directiva 86/613 del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.
(DO L 359 de 19/12/1986)
- Directiva 86/378, del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
(DO L 225 de 12/08/1986)
Se deroga con efectos de 15 de agosto de 2009, por Directiva 2006/54, de 5 de julio
- Directiva 79/7/EEC del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
(DO L 6 de 10/01/1979)
- Directiva 76/207 del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
(DO L DOCE 39 de 14/02/1976)
Se deroga con efectos de 15 de agosto de 2009, por Directiva 2006/54, de 5 de julio (DO L 204 de 26/7/2006)
- Directiva 75/117 del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.
(DO L DOCE 45 de 19/02/1975)
Se deroga con efectos de 15 de agosto de 2009, por Directiva 2006/54, de 5 de julio (DO L 204 de 26/07/2006)

III.2.3. Decisiones

- Decisión 51/2009 del Comité Mixto del EEE de 24 de abril de 2009 , por la que se modifica el anexo XVIII (Salud y seguridad en el trabajo, derecho laboral e igualdad de trato para hombres y mujeres) del Acuerdo EEE.
(DO L 162 de 25/06/2009)
- Decisión 1098/2008/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008 , relativo al Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social (2010) (Texto pertinente a efectos del EEE).
(DO L 298 de 07/11/2008)
- Decisión 742/2008/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 9 de julio de 2008, sobre la participación de la Comunidad en un programa de investigación y desarrollo emprendido por varios Estados miembros y destinado a mejorar la calidad de vida de las personas mayores mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
(DO L 201 de 30/07/2008)
- Decisión de la Comisión de 16 de junio de 2008 relativa a la creación de un comité consultivo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Versión codificada).
(DO L 190 de 18/07/2008)
- **Decisión 203/2008 del Consejo, de 28 de febrero de 2008 , para la aplicación del Reglamento (CE) 168/2007 por lo que se refiere a la adopción de un marco plurianual para la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea para el período 2007-2012.**
(DO L 63 de 7/03/2008)
[Enlace a la Decisión](#)
- Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006 , por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007): Hacia una sociedad justa.
(DO L 146 de 31/05/2006)

- Decisión 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social - Progress.
(DO L 315 de 15/11/2006)
- Decisión 2006/33/CE de la Comisión, de 20 de enero de 2006, por la que se constituye un Grupo de expertos de alto nivel sobre la integración social de las minorías étnicas y su plena participación en el mercado laboral.
(DO L 21 de 25/01/2006)
- **Decisión 1554/2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, que modifica la Decisión 2001/51/CE del Consejo, por la que se establece un programa de acción comunitario sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y la Decisión 848/2004/CE, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.**
(DO L 255 de 30/09/2005)
[Enlace a la Decisión](#)
- Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.
(DO L 157 de 30/04/2004)
- Decisión 903/2001/CE del Consejo, de 3 de diciembre de 2001, sobre el Año Europeo de las personas con discapacidad 2003.
(DO L 335 de 19/12/2001)
- Decisión 51/2001/CE; del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005).
(DO L 17 de 19/01/2001)
- **Decisión 750/2000/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006).**
(DO L 303 de 02/12/2000)
[Enlace a la Decisión](#)
- Decisión 407/2000/CE de la Comisión, de 19 de junio de 2000, relativa al equilibrio entre hombres y mujeres en los comités y los grupos de expertos creados por la Comisión.
(DO L 154 de 27/06/2000)
- Decisión 94/1/CE, CECA del Consejo y de la Comisión de 13 de diciembre de 1993 relativa a la celebración del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo entre las Comunidades Europeas y sus Estados miembros, por una parte, y la República de Austria, la República de Finlandia, la República de Islandia, el Principado de Liechtenstein, el Reino de Noruega, el Reino de Suecia y la Confederación Suiza, por otra parte. Anexo XVIII - Salud y seguridad en el trabajo, derecho laboral e igualdad de trato para hombres y mujeres.
(DO L 1 de 03/01/1994)
- **Decisión Marco 913/2008 de la Comisión, de 28 noviembre de 2008, de lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal.**
(DOL 328 de 06/12/2008)
[Enlace a la Decisión](#)

III.3. ACTOS NO VINCULANTES

III.3.1. Dictámenes

- **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema Ampliar las medidas contra la discriminación más allá del mundo laboral — Necesidad de una directiva global contra la discriminación.**
(DO C 77 de 31/03/2009)
[Enlace al Dictamen](#)
- **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.**
(DO C 182 de 4/08/2009)
[Enlace al Dictamen](#)
- **Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema Tener en cuenta las necesidades de las personas de edad avanzada.**
(DO C 77 de 31/03/2009)
[Enlace al Dictamen](#)
- Dictamen de iniciativa del Comité de las Regiones sobre el tema los entes regionales y locales en primera línea de las políticas de integración.
(DO C 120 de 28/05/2009)
- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro COM(2007) 638 final — 2007/0229 (CNS).
(DO C 27 de 3/02/2009)
- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza.
(DO C 175 de 28/07/2009)
- Dictamen prospectivo del Comité de las Regiones sobre la situación de las mujeres migrantes en la Unión Europea.
(DO C 305 de 15/12/2007)
- **Dictamen del Comité de las Regiones sobre el tema Igualdad de oportunidades y deporte.**
(DO C 305 de 15/12/2007)
[Enlace al Dictamen](#)

- Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre Empleo para las categorías prioritarias (Estrategia de Lisboa).
(DO C 256 de 27/10/2007)
- **Dictamen del Comité de las Regiones sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010.**
(DO C 57 de 10/03/2007)
[Enlace al Dictamen](#)
- **Dictamen del Comité de las Regiones sobre la Resolución del Parlamento Europeo sobre la protección de las minorías y las políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea ampliada.**
(DO C 229 de 22/09/2006)
[Enlace al Dictamen](#)
- Dictamen del Comité de las Regiones de 16 de noviembre de 2005 sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos y la Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007) — Hacia una sociedad justa.
(DO C 115 de 16/05/2006)
- **Dictamen del Comité de las Regiones sobre el Libro Verde «Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada».**
(DO C 71 de 22/03/2005).
[Enlace al Dictamen](#)
- Dictamen del Comité Económico y Social sobre: la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones — Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005), y la Propuesta de Decisión del Consejo sobre el programa relativo a la estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005).
(DO C 116 de 20/04/2001)
- Dictamen del Comité de las Regiones sobre: la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre algunas medidas comunitarias de lucha contra la discriminación; la Propuesta de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación; la Propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y la Propuesta de Decisión del Consejo por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006).
(DO C 226 de 08/08/2000)
- Dictamen del Comité Económico y Social sobre: la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre algunas medidas comunitarias de lucha contra la discriminación», la «Propuesta de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación», la «Propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico», y la «Propuesta de Decisión del Consejo por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006)».
(DO C 204 de 18/07/2000)
- Dictamen del Comité de las Regiones sobre el «Plan de acción contra el racismo».
cdr 369/98 FIN
(DO C 198 de 14/07/1999)

III.3.2. Recomendaciones

- Recomendación del Consejo, de 3 de marzo de 2008 , por la que se adapta la Recomendación 98/376/CE sobre la creación de una tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad, con motivo de la adhesión de la República de Bulgaria, la República Checa, la República de Estonia, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, la República de Hungría, la República de Malta, la República de Polonia, Rumanía, la República de Eslovenia y la República Eslovaca.
(DO L 63 de 07/03/2008)
- Recomendación 98/376/CE del Consejo, de 4 de junio de 1998, sobre la creación de una tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad.
(DO L 167 de 12/06/1998)
- Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.
(DO L 319 de 10/12/1996)
- Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
(DO L 49 de 24/02/1992)

III.3.3. Resoluciones

- **Resolución del Consejo de la Unión Europea y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el Consejo el 17 de marzo de 2008 relativa a la situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea.**
(DO C 75 de 26/03/2008)
[Enlace a la Resolución](#)
- Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2008 , sobre igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo (2007/2182(INI)).
(DO C 66E de 20/03/2009)
- Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 25 de mayo de 2007 — Crear la igualdad de oportunidades para la plena participación de todos los jóvenes en la sociedad.
(DO C 314 de 22/12/2007)

- **Resolución del Consejo, de 5 de diciembre de 2007 , relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007).**
(DO C 308 de 19/12/2007)
[Enlace a la Resolución](#)
- Resolución del Parlamento Europeo sobre la protección de las minorías y las políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea ampliada (2005/2008(INI)).
(DO C 124E de 25/05/2006)
- Resolución del Parlamento Europeo sobre la memoria del Holocausto y sobre el antisemitismo y el racismo.
(DO C 253E de 13/10/2005)
- Resolución sobre el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia (ACP-UE 3549/03/def.). Aprobada por la Asamblea Parlamentaria Paritaria ACP-UE el 3 de abril de 2003 en Brazzaville (República del Congo).
(DO C 231 de 26/09/2003)
- Resolución del Consejo de 15 de julio de 2003 sobre el capital social y humano — Formación del capital social y humano en la sociedad del conocimiento: aprendizaje, trabajo, cohesión social e igualdad entre hombres y mujeres.
(DO C 175 de 24/07/2003)
- **Resolución del Consejo de 15 de julio de 2003 sobre el fomento del empleo y de la inclusión social de las personas con discapacidad.**
(DO C 175 de 24/07/2003)
[Enlace a la Resolución](#)
- **Resolución del Consejo de 6 de mayo de 2003 sobre la accesibilidad de las infraestructuras y las actividades culturales para las personas con discapacidad.**
(DO C 134 de 7/06/2003)
[Enlace a la Resolución](#)
- **Resolución del Consejo de 5 de mayo de 2003 sobre la igualdad de oportunidades en educación y formación para los alumnos y estudiantes con discapacidad.**
(DO C 134 de 07/06/2003)
[Enlace a la Resolución](#)
- **Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003 sobre «Accesibilidad electrónica». Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad del conocimiento.**
(DO C 39 de 18/02/2003)
[Enlace a la Resolución](#)
- Resolución del Parlamento Europeo sobre igual salario a igual trabajo.
(DO C 77 E de 28/03/2002)
- Resolución del Consejo y de los ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo de 6 de junio de 2000 relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar.
(DO C 218 de 31/07/2000)
- Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, de 17 de junio de 1999, relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías.
(DO C 186 de 02/07/1999)
- Resolución del Consejo, de 20 de mayo de 1999, sobre la mujer y la ciencia.
(DO C 201 de 16/07/1999)
- Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo de 23 de julio de 1996 sobre el Año Europeo contra el Racismo (1997).
(DO C 237 de 15/08/1996)
- Resolución de 2 de diciembre de 1996 del Consejo adoptó una sobre la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de los Fondos Estructurales Europeos.
(DO C 386 de 20/12/1996)
- Resolución del Consejo y de los representantes de los gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo de 20 de diciembre de 1996 sobre la igualdad de oportunidades para las personas con minusvalías.
(DO C 12 de 13/01/1997)
- Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 5 de octubre de 1995, relativa a la lucha contra el racismo y la xenofobia en los ámbitos del empleo y de los asuntos sociales.
(DO C 296 de 10/11/1995)

III.3.4. Otros actos comunitarios

- **Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Implementación, resultados y evaluación general del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) {SEC(2009)781} COM (2009) 269 final.**
[Enlace a la Comunicación](#)
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Informe intermedio sobre la situación en que se halla el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010).
COM (2008) 760 final
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 3 de octubre de 2008 titulada «Un mejor equilibrio en la vida laboral: más apoyo a la conciliación de la vida profesional, privada y familiar».
COM/2008/ 635 - no publicada en el Diario Oficial

- Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo de 3 de octubre de 2008 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE.
COM(2008) 636 final - no publicada en el Diario Oficial.
- Propuesta de Decisión del Consejo relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.
COM(2008) 530 final – No publicada en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Informe de evaluación final de la Estrategia Marco y del Programa de Acción Comunitario relativo a la Estrategia Comunitaria sobre la Igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2006).
SEC(2008) 2365. COM/2008/0503 final
- **Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña la propuesta de directiva del Consejo por la que se aplica el principio de la igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual - Resumen de la evaluación de impacto.**
COM(2008) 426 final} {SEC(2008) 2180. SEC/2008/2181 final
[Enlace al Documento](#)
- 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. COM/2008/0420 final
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Oportunidades, acceso y solidaridad: hacia una nueva visión social para la Europa del siglo XXI.
COM(2007) 0726 final
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Modernizar la protección social en aras de una mayor justicia social y una cohesión económica reforzada: promover la inclusión activa de las personas más alejadas del mercado laboral.
COM(2007) 0620 final
- Propuesta de Decisión del Consejo para la aplicación del Reglamento (CE) 168/2007 por lo que se refiere a la adopción de un marco plurianual de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea para el período 2007-2012.
COM (2007) 515 final - CNS 2007/0189
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres.
COM (2007) 424 final
- Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa de acción para la mejora de la calidad de la enseñanza superior y la promoción del entendimiento intercultural mediante la cooperación con terceros países (Erasmus Mundus) (2009-2013).
[SEC(2007) 949] [SEC(2007) 950] COM(2007)0395 final - COD 2007/0145
- Libro blanco - Libro blanco sobre el deporte
{SEC(2007) 932} {SEC(2007) 934} {SEC(2007) 935} {SEC(2007) 936}
COM/2007/0391 final
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 10 de mayo de 2007, «Promover la solidaridad entre las generaciones».
[COM (2007) 244 final - no publicada en el Diario Oficial].
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, de 8 de marzo de 2007, «Igualdad de género y capacitación de las mujeres en la cooperación al desarrollo».
COM (2007) 100 final - no publicada en el Diario Oficial.
- Posición Común (CE) 25/2006, de 18 de septiembre de 2006 , aprobada por el Consejo el de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, con vistas a la adopción de un Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
(DO C 295E de 05/12/2006)
- Posición Común (CE) 6/2006, de 10 de marzo de 2006 , aprobada por el Consejo de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, con vistas a la adopción de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
(DO C 126E de 30/05/2006)
- **Informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo - Aplicación de la Directiva 2000/43/CE, 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.**
COM/2006/0643 final/2
[Enlace al Informe](#)
- Comunicación de la Comisión, de 12 de octubre de 2006, «El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad».
COM (2006) 571 final - no publicada en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010.
COM (2006) 92 final - no publicada en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión de 28 de noviembre de 2005 - Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada : el plan de acción europeo 2006-2007.
COM(2005) 604 final - No publicada en el Diario Oficial

- Comunicación de la Comisión, de 13 de octubre 2005, sobre la puesta en práctica, los resultados y la evaluación general del Año Europeo de las personas con discapacidad 2003.
COM (2005) 486 - no publicada en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 1 de junio de 2005, «Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos».
COM (2005) 224 - no publicada en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión. Libro Verde «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones».
COM (2005) 94 final - no publicada en el Diario Oficial
- Libro Verde de la Comisión, de 28 de mayo de 2004, «Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada».
COM (2004) 379 - no publicado en el Diario Oficial
- Conclusiones del Consejo de 2 de junio de 2003 sobre la lucha contra la estigmatización y la discriminación en relación con la enfermedad mental.
(DO C 141 de 17/06/2003)
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones por la que se establecen las orientaciones relativas a la segunda fase de la Iniciativa comunitaria EQUAL por lo que respecta a la cooperación transnacional para promover nuevos métodos de lucha contra todas las formas de discriminación y desigualdad en relación con el mercado de trabajo - «Libre circulación de las buenas ideas».
COM/2003/0840 final
- Propuesta de Directiva del Consejo de 5 de noviembre de 2003 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
COM(2003) 657 final (presentada por la Comisión) (SEC (2003) 1213)
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo.
COM/2003/0650 final
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Informe de situación sobre las actividades del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia, acompañado de propuestas de refundición del Reglamento (CE) 1035/97.
COM/2003/0483 final
- Informe de la Comisión sobre la transposición de la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.
COM (2003) 358 - no publicado en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo - Hacia un instrumento jurídicamente vinculante de las Naciones Unidas para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad.
COM/2003/0016 final
- Propuesta de Decisión-marco del Consejo relativa a la lucha contra el racismo y la xenofobia.
(DO C 75 E de 26/03/2002)
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 12 de diciembre de 2002, sobre la Integración de la igualdad entre hombres y mujeres en los documentos de programación de los Fondos Estructurales para 2000-2006.
COM (2002) 748 final - no publicada en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 18 de marzo de 2002, titulada «La respuesta de Europa al envejecimiento a escala mundial - Promover el progreso Económico y Social en un mundo en proceso de envejecimiento. Contribución de la Comisión Europea a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento».
COM (2002) 143 final - no publicada en el Diario Oficial
- Posición común (CE) 32/2001, de 23 de julio de 2001, aprobada por el Consejo de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, con vistas a la adopción de una Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Texto pertinente a efectos del EEE.).
(DO C 307 de 31/10/2001)
- Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: «Las mujeres y la ciencia: utilidad de la dimensión del género para impulsar la reforma científica».
SEC (2001) 771 - no publicado en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 21 de junio de 2001, «Programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo».
COM (2001) 295 final - no publicada en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión de 1 de junio de 2001. Contribución a la conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y formas conexas de intolerancia.
COM (2001) 291 final - no publicada en el Diario Oficial
- Propuesta modificada de Decisión del Consejo por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación 2001-2006 (presentada por la Comisión con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE).
COM/2000/0649 final
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 12 de mayo de 2000, «Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad».
COM (2000) 284 final - no publicada en el Diario Oficial.

- Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14.04.2000 por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo. (DO C 127 de 05/05/2000).
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo «Agenda para la política social». COM (2000) 379 final - no publicada en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social europeo y al Comité de las Regiones relativa a una estrategia-marco comunitaria en cuanto a igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005). COM (2000) 335 final - no publicada en el Diario Oficial
- Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones - Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Unión Europea - 1999. COM/2000/0123 final
- Informe de la Comisión sobre la aplicación de la recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión. COM/2000/120 - no publicado en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre algunas medidas comunitarias de lucha contra la discriminación. (DO C 369 de 21/12/1999)
- Propuesta de Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. COM/99/0566 final - CNS 99/0253
- Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones sobre algunas medidas comunitarias de lucha contra la discriminación. COM/1999/0564 final
- Comunicación de la Comisión «Mujeres y ciencia»: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea, de 17 de febrero de 1999. COM/1999/76 final
- Comunicación de la Comisión - Plan de acción contra el racismo. COM/1998/0183 final
- Informe de la Comisión sobre el seguimiento de la comunicación: «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias». COM/1998/122 final - no publicado en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión, de 30 de julio de 1996, sobre la igualdad de oportunidades de las personas minusválidas - Una nueva estrategia comunitaria en materia de minusvalía. COM/1996/406 final - no publicada en el Diario Oficial
- Comunicación de la Comisión de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo. Comunicación de la Comisión
- Comunicación de la Comisión, de 17 de julio de 1996, relativa al código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor. COM 1996/336 final - no publicada en el Diario Oficial
- Acción común 96/443/JAI, de 15 de julio de 1996, adoptada por el Consejo sobre la base del artículo K.3 del Tratado de la Unión Europea relativa a la acción contra el racismo y la xenofobia. (DO L 185 de 24/07/1996)
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo, de 27 de marzo de 1996, sobre la interpretación de la sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1995 en el asunto C-450/93, Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen. COM/1996/88 final - no publicada en el Diario Oficial.
- Comunicación de la Comisión, de 21 de febrero de 1996, «Integrar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias». COM (1996) 67 final - no publicada en el Diario Oficial
- Propuesta de Decisión del Consejo por la que se declara 1997 «Año Europeo contra el Racismo». (DO C 89 de 26/03/1996)
- Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, en España y Portugal (situación en diciembre de 1994). COM (1995) 418 final
- Comunicación de la Comisión al Consejo de 1 de junio de 1995 - distribución y participación equitativas: para una nueva relación entre hombres y mujeres; prioridades de la Comunidad Europea para la Cuarta conferencia mundial de las Naciones Unidas sobre la mujer (Pekín, septiembre de 1995). COM (1995) 221 - no publicada en el Diario Oficial
- Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo. (DO L 49 de 24/02/1992).

- Informe de la Comisión sobre la aplicación de la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
COM/1988/769 final
- Declaración contra el racismo y la xenofobia.
(DO C 158 de 25/6/1986)

III.1. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES: «NO DISCRIMINACIÓN»

Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Roma el 25 de marzo de 1957

Versiones consolidadas del Tratado de la Unión Europea y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
(DO C 115 de 9/05/2008)

Tratado de la Unión Europea

(...)

Artículo 2

La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 3 (antiguo artículo 2 TUE)

1. La Unión tiene como finalidad promover la paz, sus valores y el bienestar de sus pueblos.
2. La Unión ofrecerá a sus ciudadanos un espacio de libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores, en el que esté garantizada la libre circulación de personas conjuntamente con medidas adecuadas en materia de control de las fronteras exteriores, asilo, inmigración y de prevención y lucha contra la delincuencia.
3. La Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Asimismo, promoverá el progreso científico y técnico.

La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.

La Unión fomentará la cohesión económica, social y territorial y la solidaridad entre los Estados miembros.

La Unión respetará la riqueza de su diversidad cultural y lingüística y velará por la conservación y el desarrollo del patrimonio cultural europeo.

4. La Unión establecerá una unión económica y monetaria cuya moneda es el euro.

5. En sus relaciones con el resto del mundo, la Unión afirmará y promoverá sus valores e intereses y contribuirá a la protección de sus ciudadanos. Contribuirá a la paz, la seguridad, el desarrollo sostenible del planeta, la solidaridad y el respeto mutuo entre los pueblos, el comercio libre y justo, la erradicación de la pobreza y la protección de los derechos humanos, especialmente los derechos del niño, así como al estricto respeto y al desarrollo del Derecho internacional, en particular el respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas.

6. La Unión perseguirá sus objetivos por los medios apropiados, de acuerdo con las competencias que se le atribuyen en los Tratados.

(...)

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea

(...)

Artículo 8 (antiguo artículo 3, apartado 2, TCE) (1)

En todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

Artículo 10

En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 18 (antiguo artículo 12 TCE)

En el ámbito de aplicación de los Tratados, y sin perjuicio de las disposiciones particulares previstas en los mismos, se prohibirá toda discriminación por razón de la nacionalidad.

El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, podrán establecer la regulación necesaria para prohibir dichas discriminaciones.

Artículo 19 (antiguo artículo 13 TCE)

1. Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, el Parlamento Europeo y el Consejo podrán adoptar, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario, los principios básicos de las medidas de la Unión de estímulo, con exclusión de toda armonización de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros, para apoyar las acciones de los Estados miembros emprendidas con el fin de contribuir a la consecución de los objetivos enunciados en el apartado 1.

Artículo 153 (antiguo artículo 137 TCE)

1. Para la consecución de los objetivos del artículo 151, la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

i) la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo;

Artículo 157 (antiguo artículo 141 TCE)

1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo, y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas, directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

3. El Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

(...)

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

(DO C 303 de 14/1/2007)

Artículo 21. No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares

Artículo 22. Diversidad cultural, religiosa y lingüística

La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

Artículo 23. Igualdad entre mujeres y hombres

La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

Artículo 25. Derechos de las personas mayores

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural.

Artículo 26. Integración de las personas discapacitadas

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

Tratado de la Unión Europea (consolidado según Tratado de Lisboa)

UNIÓN EUROPEA. Tratado, de 13 de diciembre, Constitutivo de la Unión Europea.

JEFATURA DEL ESTADO

BOE 27 noviembre 2009, núm. 286; rect. BOE 16 febrero 2010, núm. 41(castellano)

PREÁMBULO.

SU MAJESTAD EL REY DE LOS BELGAS, SU MAJESTAD LA REINA DE DINAMARCA, EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA FEDERAL DE ALEMANIA, EL PRESIDENTE DE IRLANDA, EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA HELÉNICA, SU MAJESTAD EL REY DE ESPAÑA, EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA FRANCESA, EL PRESIDENTE DE

LA REPÚBLICA ITALIANA, SU ALTEZA REAL EL GRAN DUQUE DE LUXEMBURGO, SU MAJESTAD LA REINA DE LOS PAÍSES BAJOS, EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA PORTUGUESA, SU MAJESTAD LA REINA DEL REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE,

RESUELTOS a salvar una nueva etapa en el proceso de integración europea emprendido con la constitución de las Comunidades Europeas,

INSPIRÁNDOSE en la herencia cultural, religiosa y humanista de Europa, a partir de la cual se han desarrollado los valores universales de los derechos inviolables e inalienables de la persona, así como la libertad, la democracia, la igualdad y el Estado de Derecho,

RECORDANDO la importancia histórica de que la división del continente europeo haya tocado a su fin y la necesidad de sentar unas bases firmes para la construcción de la futura Europa,

CONFIRMANDO su adhesión a los principios de libertad, democracia y respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y del Estado de Derecho,

CONFIRMANDO su adhesión a los derechos sociales fundamentales tal y como se definen en la Carta Social Europea firmada en Turín el 18 de octubre de 1961 y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989,

DESEANDO acrecentar la solidaridad entre sus pueblos, dentro del respeto de su historia, de su cultura y de sus tradiciones,

DESEANDO fortalecer el funcionamiento democrático y eficaz de las instituciones, con el fin de que puedan desempeñar mejor las misiones que les son encomendadas, dentro de un marco institucional único,

RESUELTOS a lograr el refuerzo y la convergencia de sus economías y a crear una unión económica y monetaria que incluya, de conformidad con lo dispuesto en el presente Tratado y en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, una moneda estable única,

DECIDIDOS a promover el progreso social y económico de sus pueblos, teniendo en cuenta el principio de desarrollo sostenible, dentro de la realización del mercado interior y del fortalecimiento de la cohesión y de la protección del medio ambiente, y a desarrollar políticas que garanticen que los avances en la integración económica vayan acompañados de progresos paralelos en otros ámbitos,

RESUELTOS a crear una ciudadanía común a los nacionales de sus países,

RESUELTOS a desarrollar una política exterior y de seguridad común que incluya la definición progresiva de una política de defensa común que podría conducir a una defensa común de acuerdo con las disposiciones del artículo 42, reforzando así la identidad y la independencia europeas con el fin de fomentar la paz, la seguridad y el progreso en Europa y en el mundo,

RESUELTOS a facilitar la libre circulación de personas, garantizando al mismo tiempo la seguridad y la protección de sus pueblos, mediante el establecimiento de un espacio de libertad, seguridad y justicia, de conformidad con las disposiciones del presente Tratado y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

RESUELTOS a continuar el proceso de creación de una unión cada vez más estrecha entre los pueblos de Europa, en la que las decisiones se tomen de la forma más próxima posible a los ciudadanos, de acuerdo con el principio de subsidiariedad,

ANTE LA PERSPECTIVA de las ulteriores etapas que habrá que salvar para avanzar en la vía de la integración europea,

HAN DECIDIDO crear una Unión Europea y han designado con tal fin como plenipotenciarios:

(no se reproduce la lista de los plenipotenciarios)

QUIENES, después de haber intercambiado sus plenos poderes, reconocidos en buena y debida forma, han convenido las disposiciones siguientes.

Posteriormente, la República de Bulgaria, la República Checa, la República de Estonia, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, la República de Hungría, la República de Malta, la República de Austria, la República de Polonia, Rumanía, la República de Eslovenia, la República Eslovaca, la República de Finlandia y el Reino de Suecia pasaron a ser miembros de la Unión Europea.

TÍTULO I. Disposiciones comunes

Artículo 1.

(antiguo artículo 1 TUE)

Por el presente Tratado, las ALTAS PARTES CONTRATANTES constituyen entre sí una UNIÓN EUROPEA, en lo sucesivo denominada «Unión», a la que los Estados miembros atribuyen competencias para alcanzar sus objetivos comunes.

El presente Tratado constituye una nueva etapa en el proceso creador de una unión cada vez más estrecha entre los pueblos de Europa, en la cual las decisiones serán tomadas de la forma más abierta y próxima a los ciudadanos que sea posible.

La Unión se fundamenta en el presente Tratado y en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (en lo sucesivo denominados «los Tratados»). Ambos Tratados tienen el mismo valor jurídico. La Unión sustituirá y sucederá a la Comunidad Europea.

Esta referencia es indicativa. Para una más amplia información, véanse las tablas de correspondencias entre la antigua y la nueva numeración de los Tratados.

Artículo 2.

La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 3.

(antiguo artículo 2 TUE)

1. La Unión tiene como finalidad promover la paz, sus valores y el bienestar de sus pueblos.

2. La Unión ofrecerá a sus ciudadanos un espacio de libertad, seguridad y justicia sin fronteras interiores, en el que esté garantizada la libre circulación de personas conjuntamente con medidas adecuadas en materia de control de las fronteras exteriores, asilo, inmigración y de prevención y lucha contra la delincuencia.

3. La Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Asimismo, promoverá el progreso científico y técnico.

La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño.

La Unión fomentará la cohesión económica, social y territorial y la solidaridad entre los Estados miembros.

La Unión respetará la riqueza de su diversidad cultural y lingüística y velará por la conservación y el desarrollo del patrimonio cultural europeo.

4. La Unión establecerá una unión económica y monetaria cuya moneda es el euro.

5. En sus relaciones con el resto del mundo, la Unión afirmará y promoverá sus valores e intereses y contribuirá a la protección de sus ciudadanos. Contribuirá a la paz, la seguridad, el desarrollo sostenible del planeta, la solidaridad y el respeto mutuo entre los pueblos, el comercio libre y justo, la erradicación de la pobreza y la protección de los derechos humanos, especialmente los derechos del niño, así como al estricto respeto y al desarrollo del Derecho internacional, en particular el respeto de los principios de la Carta de las Naciones Unidas.

6. La Unión perseguirá sus objetivos por los medios apropiados, de acuerdo con las competencias que se le atribuyen en los Tratados.

Artículo 4.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5, toda competencia no atribuida a la Unión en los Tratados corresponde a los Estados miembros.

2. La Unión respetará la igualdad de los Estados miembros ante los Tratados, así como su identidad nacional, inherente a las estructuras fundamentales políticas y constitucionales de éstos, también en lo referente a la autonomía local y regional. Respetará las funciones esenciales del Estado, especialmente las que tienen por objeto garantizar su integridad territorial, mantener el orden público y salvaguardar la seguridad nacional. En particular, la seguridad nacional seguirá siendo responsabilidad exclusiva de cada Estado miembro.

3. Conforme al principio de cooperación leal, la Unión y los Estados miembros se respetarán y asistirán mutuamente en el cumplimiento de las misiones derivadas de los Tratados.

Los Estados miembros adoptarán todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los Tratados o resultantes de los actos de las instituciones de la Unión.

Los Estados miembros ayudarán a la Unión en el cumplimiento de su misión y se abstendrán de toda medida que pueda poner en peligro la consecución de los objetivos de la Unión.

Artículo 5.

(antiguo artículo 5 TCE)

1. La delimitación de las competencias de la Unión se rige por el principio de atribución. El ejercicio de las competencias de la Unión se rige por los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

2. En virtud del principio de atribución, la Unión actúa dentro de los límites de las competencias que le atribuyen los Estados miembros en los Tratados para lograr los objetivos que éstos determinan. Toda competencia no atribuida a la Unión en los Tratados corresponde a los Estados miembros.

3. En virtud del principio de subsidiariedad, en los ámbitos que no sean de su competencia exclusiva, la Unión intervendrá sólo en caso de que, y en la medida en que, los objetivos de la acción pretendida no puedan ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, ni a nivel central ni a nivel regional y local, sino que puedan alcanzarse mejor, debido a la dimensión o a los efectos de la acción pretendida, a escala de la Unión.

Las instituciones de la Unión aplicarán el principio de subsidiariedad de conformidad con el Protocolo sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. Los Parlamentos nacionales velarán por el respeto del principio de subsidiariedad con arreglo al procedimiento establecido en el mencionado Protocolo.

4. En virtud del principio de proporcionalidad, el contenido y la forma de la acción de la Unión no excederán de lo necesario para alcanzar los objetivos de los Tratados.

Las instituciones de la Unión aplicarán el principio de proporcionalidad de conformidad con el Protocolo sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

Artículo 6.

(antiguo artículo 6 TUE)

1. La Unión reconoce los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea de 7 de diciembre de 2000, tal como fue adaptada el 12 de diciembre de 2007 en Estrasburgo, la cual tendrá el mismo valor jurídico que los Tratados.

Las disposiciones de la Carta no ampliarán en modo alguno las competencias de la Unión tal como se definen en los Tratados.

Los derechos, libertades y principios enunciados en la Carta se interpretarán con arreglo a las disposiciones generales del título VII de la Carta por las que se rige su interpretación y aplicación y teniendo debidamente en cuenta las explicaciones a que se hace referencia en la Carta, que indican las fuentes de dichas disposiciones.

2. La Unión se adherirá al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. Esta adhesión no modificará las competencias de la Unión que se definen en los Tratados.

3. Los derechos fundamentales que garantiza el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y los que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros formarán parte del Derecho de la Unión como principios generales.

Artículo 7.

(antiguo artículo 7 TUE)

1. A propuesta motivada de un tercio de los Estados miembros, del Parlamento Europeo o de la Comisión, el Consejo, por mayoría de cuatro quintos de sus miembros y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá constatar la existencia de un riesgo claro de violación grave por parte de un Estado miembro de los valores contemplados en el artículo 2. Antes de proceder a esta constatación, el Consejo oír al Estado miembro de que se trate y por el mismo procedimiento podrá dirigirle recomendaciones.

El Consejo comprobará de manera periódica si los motivos que han llevado a tal constatación siguen siendo válidos.

2. El Consejo Europeo, por unanimidad y a propuesta de un tercio de los Estados miembros o de la Comisión y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá constatar la existencia de una violación grave y persistente por parte de un Estado miembro de los valores contemplados en el artículo 2 tras invitar al Estado miembro de que se trate a que presente sus observaciones.

3. Cuando se haya efectuado la constatación contemplada en el apartado 2, el Consejo podrá decidir, por mayoría cualificada, que se suspendan determinados derechos derivados de la aplicación de los Tratados al Estado miembro de que se trate, incluidos los derechos de voto del representante del Gobierno de dicho Estado miembro en el Consejo. Al proceder a dicha suspensión, el Consejo tendrá en cuenta las posibles consecuencias de la misma para los derechos y obligaciones de las personas físicas y jurídicas.

Las obligaciones del Estado miembro de que se trate derivadas de los Tratados continuarán, en cualquier caso, siendo vinculantes para dicho Estado.

4. El Consejo podrá decidir posteriormente, por mayoría cualificada, la modificación o revocación de las medidas adoptadas de conformidad con el apartado 3 como respuesta a cambios en la situación que motivó su imposición.

5. Las modalidades de voto que, a los efectos del presente artículo, serán de aplicación para el Parlamento Europeo, el Consejo Europeo y el Consejo se establecen en el artículo 354 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Artículo 8.

1. La Unión desarrollará con los países vecinos relaciones preferentes, con el objetivo de establecer un espacio de prosperidad y de buena vecindad basado en los valores de la Unión y caracterizado por unas relaciones estrechas y pacíficas fundadas en la cooperación.

2. A efectos del apartado 1, la Unión podrá celebrar acuerdos específicos con dichos países. Estos acuerdos podrán incluir derechos y obligaciones recíprocos, así como la posibilidad de realizar acciones en común. Su aplicación será objeto de una concertación periódica.

TÍTULO II.**Disposiciones sobre los principios democráticos****Artículo 9.**

La Unión respetará en todas sus actividades el principio de la igualdad de sus ciudadanos, que se beneficiarán por igual de la atención de sus instituciones, órganos y organismos. Será ciudadano de la Unión toda persona que tenga la nacionalidad de un Estado miembro. La ciudadanía de la Unión se añade a la ciudadanía nacional sin sustituirla.

Artículo 10.

1. El funcionamiento de la Unión se basa en la democracia representativa.

2. Los ciudadanos estarán directamente representados en la Unión a través del Parlamento Europeo.

Los Estados miembros estarán representados en el Consejo Europeo por su Jefe de Estado o de Gobierno y en el Consejo por sus Gobiernos, que serán democráticamente responsables, bien ante sus Parlamentos nacionales, bien ante sus ciudadanos.

3. Todo ciudadano tiene derecho a participar en la vida democrática de la Unión. Las decisiones serán tomadas de la forma más abierta y próxima posible a los ciudadanos.

4. Los partidos políticos a escala europea contribuirán a formar la conciencia política europea y a expresar la voluntad de los ciudadanos de la Unión.

Artículo 11.

1. Las instituciones darán a los ciudadanos y a las asociaciones representativas, por los cauces apropiados, la posibilidad de expresar e intercambiar públicamente sus opiniones en todos los ámbitos de actuación de la Unión.

2. Las instituciones mantendrán un diálogo abierto, transparente y regular con las asociaciones representativas y la sociedad civil.

3. Con objeto de garantizar la coherencia y la transparencia de las acciones de la Unión, la Comisión Europea mantendrá amplias consultas con las partes interesadas.

4. Un grupo de al menos un millón de ciudadanos de la Unión, que sean nacionales de un número significativo de Estados miembros, podrá tomar la iniciativa de invitar a la Comisión Europea, en el marco de sus atribuciones, a que presente una propuesta adecuada sobre cuestiones que estos ciudadanos estimen que requieren un acto jurídico de la Unión para los fines de la aplicación de los Tratados.

Los procedimientos y las condiciones preceptivos para la presentación de una iniciativa de este tipo se fijarán de conformidad con el párrafo primero del artículo 24 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

Artículo 12.

Los Parlamentos nacionales contribuirán activamente al buen funcionamiento de la Unión, para lo cual:

a) Serán informados por las instituciones de la Unión y recibirán notificación de los proyectos de actos legislativos de la Unión de conformidad con el Protocolo sobre el cometido de los Parlamentos nacionales en la Unión Europea;

b) velarán por que se respete el principio de subsidiariedad de conformidad con los procedimientos establecidos en el Protocolo sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad;

c) participarán, en el marco del espacio de libertad, seguridad y justicia, en los mecanismos de evaluación de la aplicación de las políticas de la Unión en dicho espacio, de conformidad con el artículo 70 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y estarán asociados al control político de Europol y a la evaluación de las actividades de Eurojust, de conformidad con los artículos 88 y 85 de dicho Tratado;

d) participarán en los procedimientos de revisión de los Tratados, de conformidad con el artículo 48 del presente Tratado;

e) serán informados de las solicitudes de adhesión a la Unión, de conformidad con el artículo 49 del presente Tratado;

f) participarán en la cooperación interparlamentaria entre los Parlamentos nacionales y con el Parlamento Europeo, de conformidad con el Protocolo sobre el cometido de los Parlamentos nacionales en la Unión Europea.

III.2. NORMATIVA: «LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN»

III.2.1. REGLAMENTOS

I

(Actos cuya publicación es una condición para su aplicabilidad)

REGLAMENTO (CE) Nº 1889/2006 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 20 de diciembre de 2006 por el que se establece un instrumento financiero para la promoción de la democracia y de los derechos humanos a escala mundial.

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, el artículo 179, apartado 1, y el artículo 181 A, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión,

Actuando de conformidad con el procedimiento a que se refiere el artículo 251 del Tratado ⁽¹⁾,

Considerando lo siguiente:

(1) Con el fin de hacer más efectiva y transparente la ayuda exterior de la Comunidad, se propone un nuevo marco para su planificación y entrega. El Reglamento (CE) del Consejo no 1085/2006, de 17 de julio de 2006 ⁽²⁾, establece un Instrumento de Ayuda Preadhesión (IPA) destinado a la ayuda comunitaria a los países candidatos y a los potenciales países candidatos. El Reglamento (CE) no 1638/2006 ⁽³⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, establece un Instrumento Europeo de Vecindad y Asociación que ofrece apoyo directo a la política europea de vecindad de la Unión Europea. El Reglamento (CE) no 1889/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo establece un instrumento de cooperación para el desarrollo ⁽⁴⁾. El Reglamento (CE) no 1889/2006 establece un instrumento de financiación de la cooperación con los países industrializados y otros países y territorios con rentas elevadas ⁽⁴⁾. El Reglamento (CE) no 1717/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de noviembre de 2006, establece un Instrumento de la Estabilidad ⁽⁵⁾ que ofrece ayuda en situaciones de crisis o crisis incipiente, así como de amenazas globales y transregionales específicas. El presente Reglamento establece un instrumento de financiación para la promoción de la democracia y de los derechos humanos a escala mundial (Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos) que permite facilitar ayuda con independencia del acuerdo de los Gobiernos y otras autoridades públicas de los terceros países;

(2) El artículo 6, apartado 1, del Tratado de la Unión Europea establece que la Unión se funda en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y el Estado de Derecho, principios que comparten los Estados miembros;

(3) La promoción, el desarrollo y la consolidación de la democracia y del Estado de Derecho y el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales constituyen un objetivo primordial de la política de desarrollo de la Comunidad y de la cooperación económica, financiera y técnica con terceros países ⁽⁶⁾. El compromiso de respetar, promover y proteger los principios democráticos y los derechos humanos es un elemento esencial de las relaciones contractuales de la Comunidad con terceros países ⁽⁷⁾;

(4) Este instrumento financiero contribuye a alcanzar los objetivos de la declaración sobre la política de desarrollo relativa al Consenso europeo sobre desarrollo (DPD) adoptado conjuntamente por el Consejo y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros en el seno del Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión el 20 de diciembre de 2005 ⁽⁸⁾. La DPD subraya que el progreso en la protección de los derechos humanos, la buena gobernanza y la democratización es fundamental para la re-

(1) Dictamen del Parlamento Europeo de 12 de diciembre de 2006 (pendiente de publicación en el DO) y Decisión del Consejo de 20 de diciembre 2006.

(2) DO L 210 de 31.7.2006, p. 82.

(3) DO L 310 de 9.11.2006, p. 1.

(4) DO L 386, 29.12.2006, p. 1.

(5) DO L 327 de 24.11.2006, p. 1.

(6) Comunicación de la Comisión, de 8 de mayo de 2001, titulada «El papel de la Unión Europea en el fomento de los derechos humanos y la democratización en terceros países».

(7) Comunicación de la Comisión, de 23 de mayo de 1995, sobre la inclusión del respeto de los principios democráticos y de los derechos humanos en los acuerdos entre la Comunidad y terceros países.

(8) DO C 46 de 24.2.2006, p. 1.

ducción de la pobreza y para el desarrollo sostenible, contribuyendo así a la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM);

(5) Dado que en la DPD se ha reafirmado que el fomento de la igualdad de género y de los derechos de la mujer es un derecho humano fundamental y una cuestión de justicia social, así como un medio para alcanzar todos los ODM y hacer efectivos el Programa de acción de El Cairo y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el presente Reglamento incluye un fuerte componente de género;

(6) Este instrumento financiero contribuye a la realización del objetivo de la Política Exterior y de Seguridad Común de la Unión, establecido en el artículo 11, apartado 1, del Tratado de la Unión Europea y desarrollado en las Directrices de la UE, en relación con el desarrollo y la consolidación de la democracia y del Estado de Derecho, y con el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales;

(7) La contribución comunitaria al desarrollo y la consolidación de la democracia y del Estado de Derecho y al respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales radica en los principios generales establecidos por la Declaración Internacional de Derechos Humanos¹, y por cualquier otro instrumento de derechos humanos adoptado dentro del marco de las Naciones Unidas, así como por los instrumentos regionales de derechos humanos pertinentes;

(8) La democracia y los derechos humanos están inextricablemente unidos. Las libertades fundamentales de expresión y asociación son condiciones previas para el pluralismo político y el proceso democrático, mientras que el control democrático y la separación de poderes son esenciales para sostener un sistema judicial independiente y el Estado de Derecho y, a su vez, son imprescindibles para la protección efectiva de los derechos humanos;

(9) Los derechos humanos se consideran a la luz de las normas internacionales universalmente aceptadas, pero hay que considerar la democracia también como un proceso, que se desarrolla desde dentro y que implica a todos los sectores de la sociedad y una serie de instituciones, en particular los Parlamentos democráticos nacionales, que deben asegurar la participación, la representación, la sensibilización y la responsabilidad. La tarea de construir y de mantener una cultura de derechos humanos y hacer que la democracia funcione para los ciudadanos, especialmente urgente y difícil en las nuevas democracias, es esencialmente un desafío continuo, que corresponde ante todo y especialmente a la población del país de que se trate, sin que ello menoscabe el compromiso de la comunidad internacional;

(10) Para abordar los problemas anteriormente mencionados de forma efectiva, transparente, oportuna y flexible más allá del período de vigencia del Reglamento (CE) no 975/1999 del Consejo, de 29 de abril de 1999, por el que se fijan los requisitos para la aplicación de las acciones comunitarias de cooperación al desarrollo que contribuyan a alcanzar el objetivo general de desarrollar y consolidar la democracia y el Estado de Derecho así como el de respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales⁽⁹⁾, y del Reglamento (CE) no 976/1999 del Consejo, de 29 de abril de 1999, por el que se fijan los requisitos para la aplicación de las acciones comunitarias, distintas de las de cooperación al desarrollo que, dentro del marco de la política de cooperación comunitaria, contribuyan a alcanzar el objetivo general de desarrollar y consolidar la democracia y el Estado de Derecho así como respetar los derechos humanos y las libertades fundamentales en los terceros países⁽¹⁰⁾, que sirvieron de base jurídica de la Iniciativa Europea para la Democracia y los Derechos Humanos (IEDDH) y que expiran el 31 de diciembre de 2006, se requieren recursos financieros específicos y un instrumento financiero específico que pueda continuar funcionando de forma independiente y seguir complementando y reforzando los instrumentos comunitarios afines de asistencia exterior, el Acuerdo de Asociación entre los Estados de África, el Caribe y el Pacífico, por una parte, y la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por otra⁽¹¹⁾, así como la ayuda humanitaria;

(11) Se diseña una ayuda comunitaria conforme al presente Reglamento para complementar las diversas herramientas para la ejecución de las políticas de la UE en materia de democracia y derechos humanos, que van desde el diálogo político y las gestiones diplomáticas hasta diversos instrumentos de cooperación financiera y técnica, incluidos los programas tanto geográficos como temáticos. También complementa las intervenciones relacionadas más específicamente con las crisis del Instrumento de Estabilidad;

(12) En especial, y además de las medidas acordadas con países socios en el contexto de la cooperación llevada a cabo con arreglo al Instrumento de Ayuda Preadhesión, el Instrumento Europeo de Vecindad y de Asociación, el Instrumento de Cooperación para el Desarrollo, el Acuerdo de Cotonú con los países ACP, el Instrumento de cooperación con los países industrializados y otros países y territorios de renta alta y el Instrumento de Estabilidad, y complementándolas, la Comunidad facilita ayuda en virtud del presente Reglamento que aborda problemas globales, regionales, nacionales y locales de derechos humanos y de democratización en asociación con la sociedad civil, abarcando todos los tipos de acción social de individuos o colectivos independientes del Estado y activos en el ámbito del fomento de la democracia y los derechos humanos;

(13) Además, mientras que los objetivos de democracia y de derechos humanos deben integrarse cada vez más en todos los instrumentos financieros de ayuda exterior, la ayuda comunitaria conforme al presente Reglamento tendrá un papel complementario y adicional específico en virtud de su naturaleza global y su independencia de acción frente a los gobiernos y otras autoridades públicas de los terceros países. Esto hace posible la cooperación con la sociedad civil en cuestiones servibles relacionadas con los derechos humanos y la democracia, incluidos el disfrute de los derechos humanos por los inmigrantes y los derechos de los solicitantes de asilo y las personas desplazadas dentro del país, ofreciendo flexibilidad para responder a las circunstancias cambiantes o para apoyar la innovación. También facilita a la Comunidad la capacidad de articular y apoyar los objetivos y medidas específicos a nivel internacional, independientemente de criterios geográficos o de crisis, lo que puede requerir un planteamiento transnacional o implicar operaciones tanto en la Comunidad como en una serie de terceros países. Ofrece el marco necesario para operaciones como el apoyo a las misiones independientes de observación de elecciones de la UE, que requiere coherencia política, un sistema unificado de gestión y normas de funcionamiento comunes;

(14) El desarrollo y la consolidación de la democracia de conformidad con el presente Reglamento debería tener en cuenta a los Parlamentos democráticos y su capacidad de apoyar y hacer avanzar los procesos de reforma democrática. Por tanto, es nece-

(9) DO L 120 de 8.5.1999, p. 1. Reglamento cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE) n° 2110/2005 del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 344 de 27.12.2005, p. 1).

(10) DO L 120 de 8.5.1999, p. 8. Reglamento cuya última modificación la constituye el Reglamento (CE) no 2112/2005 del Consejo (DO L 344, 27.12.2005, p. 23).

(11) DO L 317 de 15.12.2000, p. 3; DO L 385 de 29.12.2004, p. 88.

sario incluir a los Parlamentos nacionales como órganos susceptibles de obtener financiación, de conformidad con el presente Reglamento, cuando ello sea necesario para alcanzar sus objetivos, a menos que la medida propuesta pueda financiarse en el marco de un instrumento afín de asistencia externa de la Comunidad.

(15) Las «Directrices para consolidar la coordinación operativa entre la Comunidad, representada por la Comisión, y los Estados miembros en el ámbito de la ayuda exterior», de 21 de enero de 2001, ponen de relieve la necesidad de aumentar la coordinación en la ayuda exterior de la UE en los ámbitos del apoyo a la democratización y la promoción del respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales a escala mundial. La Comisión y los Estados miembros deberían asegurarse de que sus medidas respectivas de ayuda sean complementarias y coherentes, evitando el solapamiento y la duplicación. La Comisión y los Estados miembros deberían procurar coordinarse en mayor medida con otros donantes. La política comunitaria en el ámbito de la cooperación al desarrollo debería ser complementaria de las políticas de los Estados miembros;

(16) La importancia y el alcance de la ayuda comunitaria para promover la democracia y los derechos humanos exige que la Comisión busque intercambios regulares y frecuentes de información con el Parlamento Europeo.

(17) La Comisión necesita consultar a representantes de la sociedad civil, así como a otros donantes y actores, en la fase oportuna del proceso de programación, para facilitar sus contribuciones respectivas y asegurarse de que las actividades de ayuda sean tan complementarias entre sí como sea posible;

(18) La Comunidad ha de poder responder rápidamente a necesidades imprevistas y circunstancias excepcionales para aumentar la credibilidad y la eficacia de su compromiso respecto de la promoción de la democracia y los derechos humanos en los países donde surgen tales situaciones. Ello exige que la Comisión tenga la posibilidad de adoptar medidas especiales no cubiertas por los documentos de estrategia. Este instrumento de gestión de la ayuda corresponde a los incluidos en los demás instrumentos financieros de ayuda exterior;

(19) La Comunidad también debe tener la capacidad de responder de forma flexible y oportuna a las necesidades específicas de los defensores de los derechos humanos mediante medidas ad hoc no sujetas a licitación. Además, de conformidad con las disposiciones del Reglamento financiero, también es posible que puedan optar a la financiación entidades que no tengan personalidad jurídica de conformidad con la legislación nacional aplicable.

(20) El presente Reglamento establece, para el período 2007- 2013, una dotación financiera que, con arreglo al punto 37 del Acuerdo interinstitucional, de 17 de mayo de 2006, entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión sobre disciplina presupuestaria y buena gestión financiera ⁽¹²⁾, constituye el importe de referencia privilegiado para la Autoridad Presupuestaria;

(21) Es preciso asegurar una ayuda financiera para el Centro Interuniversitario Europeo de Derechos Humanos y Democratización (EIUC), ofreciendo un programa de Máster europeos en derechos humanos y democratización y un programa de becas UE-ONU, más allá del vencimiento para finales de 2006 de la Decisión no 2004/791/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de organismos activos a escala europea y el apoyo a actividades específicas en el ámbito de la educación y la formación ⁽¹³⁾, que sirvió de base jurídica para la financiación;

(22) Las misiones de observación de las elecciones de la Unión Europea contribuyen de manera significativa y con éxito a los procesos democráticos en terceros países ⁽¹⁴⁾. No obstante, el fomento de la democracia va mucho más allá del proceso electoral. Por consiguiente, el importe destinado a las misiones de observación de elecciones de la UE no debería representar una parte desproporcionada de la financiación total disponible en el marco del presente Reglamento.

(23) Procede aprobar las medidas necesarias para la ejecución del presente Reglamento con arreglo a la Decisión 1999/468/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, por la que se establecen los procedimientos para el ejercicio de las competencias de ejecución atribuidas a la Comisión ⁽¹⁵⁾;

(24) De conformidad con el principio de proporcionalidad, es necesario y oportuno para la consecución de los objetivos básicos del presente Reglamento establecer normas relativas a un Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos. El presente Reglamento no va más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos, de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 5 del Tratado.

HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

TÍTULO I OBJETIVOS Y ALCANCE

Artículo 1

Objetivos

1. El presente Reglamento establece un Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos con arreglo al cual la Comunidad proporcionará ayuda, dentro del marco de la política comunitaria de cooperación al desarrollo y de la cooperación económica, financiera y técnica con terceros países, de forma coherente con la política exterior de la Unión Europea en su conjunto, que contribuirá al desarrollo y a la consolidación de la democracia y el Estado de Derecho y al respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

2. Su finalidad será, en particular,

a) afianzar el respeto y la observancia de los derechos humanos y las libertades fundamentales, tal como proclaman la Declaración Universal de los Derechos Humanos y otros instrumentos regionales e internacionales relativos a los derechos humanos, y

(12) DO C 139 de 14.6.2006, p. 1.

(13) DO L 138 de 30.4.2004, p. 31.

(14) Comunicación de la Comisión, de 11 de abril de 2000, sobre las misiones de apoyo y observación.

(15) DO L 184 de 17.7.1999, p. 23. Decisión modificada por la Decisión 2006/512/CE (DO L 200 de 22.7.2006, p. 11).

favorecer y consolidar la democracia y las reformas democráticas en terceros países, especialmente mediante el apoyo a las organizaciones de la sociedad civil, ofrecer apoyo y solidaridad a los defensores de los derechos humanos y a las víctimas de la represión y la violencia y reforzar a la sociedad civil activa en el ámbito de los derechos humanos y el fomento de la democracia;

b) apoyar y consolidar los marcos internacional y regional para la protección, el fomento y el control del respeto de los derechos humanos, así como el fomento de la democracia y el Estado de Derecho, y reforzar el papel activo de la sociedad civil en estos marcos;

c) afianzar la confianza en los procesos electorales y aumentar la fiabilidad de los mismos, en particular con misiones de observación de las elecciones y apoyando a las organizaciones de la sociedad civil local que participan en dichos procesos;

Artículo 2

Ámbito de aplicación

1. Vistos los artículos 1 y 3, la ayuda comunitaria actuará en los siguientes ámbitos:

- a)** el fomento y el refuerzo de la democracia participativa y representativa, incluida la democracia parlamentaria, y los procesos de democratización, sobre todo mediante las organizaciones de la sociedad civil, entre otras cosas en lo que respecta a:
- i) impulsar la libertad de asociación y reunión, la circulación sin trabas de las personas, la libertad de opinión y expresión, incluidas la expresión artística y cultural, la independencia de los medios de comunicación y el acceso sin trabas a la información, así como medidas encaminadas a suprimir los obstáculos administrativos al ejercicio de dichas libertades, incluida la lucha contra la censura;
 - ii) reforzar el Estado de Derecho fomentando la independencia del poder judicial, impulsando y evaluando las reformas jurídicas e institucionales y fomentando el acceso a la justicia;
 - iii) impulsar y consolidar la Corte Penal Internacional, los tribunales penales internacionales y los procesos de justicia transicional, así como los mecanismos de reconciliación y búsqueda de la verdad;
 - iv) apoyar reformas para lograr la responsabilidad democrática efectiva y transparente, así como la supervisión, también en los sectores de la seguridad y la justicia, y fomentar medidas contra la corrupción;
 - v) fomentar el pluralismo político y la representación política democrática e impulsar la participación política de los ciudadanos, en particular de los grupos marginados, en los procesos de reforma democrática a escala local, regional y nacional;
 - vi) fomentar la participación en igualdad de condiciones de hombres y mujeres en la vida social, económica y política y apoyar la igualdad de oportunidades, la participación de las mujeres y su representación política;
 - vii) apoyar medidas encaminadas a facilitar la conciliación pacífica de los grupos de intereses, incluidas medidas encaminadas a afianzar la confianza en los ámbitos de los derechos humanos y la democratización;
- b)** la promoción y la protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales proclamados en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos internacionales referentes a derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales, especialmente por medio de las organizaciones de la sociedad civil, en particular en el ámbito de:
- i) la abolición de la pena de muerte, la prevención de la tortura, los malos tratos, los castigos y otros tipos de trato inhumano y degradante, y la rehabilitación de las víctimas de la tortura;
 - ii) el apoyo, la protección y la ayuda a los defensores de los derechos humanos, de conformidad con el artículo 1 de la Declaración de las Naciones Unidas sobre el derecho y la responsabilidad de las personas, los grupos y los órganos de la sociedad de fomentar y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales universalmente reconocidos;
 - iii) la lucha contra el racismo y la xenofobia y la discriminación por cualquier motivo, incluido el sexo, la raza, el color, el origen étnico o social, las características genéticas, la lengua, la religión o las creencias, las opiniones políticas o de otro tipo, la pertenencia a una minoría nacional, la propiedad, el nacimiento, la discapacidad, la edad o la orientación sexual;
 - iv) los derechos de los pueblos indígenas y los derechos de las personas que pertenecen a minorías y grupos étnicos;
 - v) los derechos de la mujer, tal como se proclaman en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y sus protocolos opcionales, incluidas medidas para combatir la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados, los crímenes de honor, la trata y cualquier otra forma de violencia contra las mujeres;
 - vi) los derechos del niño, tal como se proclaman en la Convención sobre los derechos del niño y sus protocolos opcionales, incluidos la lucha contra el trabajo infantil, la trata de niños y la prostitución infantil, así como el reclutamiento y la utilización de niños como soldados;
 - vii) los derechos de las personas con discapacidad;
 - viii) el fomento de normas laborales básicas y la responsabilidad social de las empresas;
 - ix) la educación, la formación y supervisión en el ámbito de los derechos humanos y la democracia, así como en el ámbito a que se refiere el apartado 1 bis, inciso vii);
 - x) el apoyo a las organizaciones de la sociedad civil a escala local, regional, nacional o internacional que participan en la protección, el fomento y la defensa de los derechos humanos, así como en las medidas a que se refiere el apartado 1 bis, inciso vii);
- c)** la consolidación del marco internacional para la protección de los derechos humanos, la justicia, el Estado de Derecho y la promoción de la democracia, en especial
- i) proporcionando apoyo a los instrumentos internacionales y regionales referentes a los derechos humanos, la justicia, el Estado de Derecho y la democracia;
 - ii) incentivando la cooperación de la sociedad civil con organizaciones intergubernamentales internacionales y regionales, y apoyando las actividades de la sociedad civil encaminadas al fomento y el control de la aplicación de los instrumentos internacionales y regionales en el ámbito de los derechos humanos, la justicia, el Estado de Derecho y la democracia;
 - iii) promoviendo la observancia del derecho humanitario internacional;
- d)** el aumento de la confianza en los procesos electorales democráticos haciéndolos más fiables y transparentes, en especial:
- i) enviando misiones de observación de elecciones de la Unión Europea;
 - ii) aplicando otras medidas de control de los procesos electorales;

iii) contribuyendo al desarrollo de la capacidad de observación electoral por parte de las organizaciones de la sociedad civil a nivel regional y local, y respaldando las iniciativas destinadas a aumentar la participación y la confianza en los procesos electorales;

iv) apoyando medidas encaminadas a aplicar las recomendaciones de las misiones de observación de las elecciones de la Unión Europea, en particular por medio de las organizaciones de la sociedad civil.

2. La promoción y la protección de la igualdad de género, los derechos del niño, los derechos de los pueblos indígenas, los derechos de las personas con discapacidad y principios como la emancipación, la participación, la no discriminación de los grupos vulnerables y la responsabilidad democrática se tendrán en cuenta cuando sea oportuno en todas las medidas de ayuda mencionadas en el presente Reglamento.

3. Las medidas de ayuda mencionadas en el presente Reglamento deberán ejecutarse en el territorio de terceros países o tendrán que estar directamente relacionadas con situaciones que surjan en terceros países o con medidas a escala global o regional.

Artículo 3

Complementariedad y coherencia de la ayuda comunitaria

1. La ayuda comunitaria conforme al presente Reglamento será coherente con el marco de la política comunitaria sobre la cooperación al desarrollo y con la política exterior de la Unión Europea en su conjunto, y complementaria con la prevista en los instrumentos comunitarios afines de ayuda exterior y el Acuerdo de asociación entre los miembros del grupo de Estados de África, el Caribe y el Pacífico, por una parte, y la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por otra. Se facilitará ayuda comunitaria complementaria conforme al presente Reglamento para reforzar la acción en aplicación de los instrumentos afines de ayuda exterior.

2. La Comisión se asegurará de que las medidas adoptadas conforme al presente Reglamento sean coherentes con el marco político estratégico global de la Comunidad y, en especial, con los objetivos de los instrumentos anteriormente mencionados, así como con otras medidas comunitarias pertinentes.

3. Para aumentar la eficacia y coherencia de las medidas de ayuda de la Comunidad y los Estados miembros, la Comisión garantizará una estrecha coordinación entre sus propias actividades y las de los Estados miembros, tanto a nivel de toma de decisiones como in situ. La coordinación implicará consultas regulares e intercambios frecuentes de información pertinente, también con otros donantes, durante las diversas fases del ciclo de ayuda, en especial sobre el terreno.

4. La Comisión informará y mantendrá intercambios regulares de puntos de vista con el Parlamento Europeo.

5. La Comisión buscará intercambios regulares de información con la sociedad civil a todos los niveles, incluidos los terceros países.

TÍTULO II

EJECUCIÓN

Artículo 4

Marco general de aplicación

La ayuda comunitaria conforme al presente Reglamento se ejecutará a través de las siguientes medidas:

- a) documentos de estrategia y revisiones de los mismos, según proceda;
- b) programas de acción anuales;
- c) medidas especiales;
- d) medidas ad hoc.

Artículo 5

Documentos de estrategia y revisiones

1. Los documentos de estrategia establecerán la estrategia de la Comunidad para la ayuda comunitaria con arreglo al presente Reglamento, las prioridades de la Comunidad, la situación internacional y las actividades de los principales socios. Será coherente con el fin, los objetivos, el ámbito de aplicación y los principios del presente Reglamento.

2. Los documentos de estrategia establecerán las áreas prioritarias seleccionadas para su financiación por la Comunidad, los objetivos específicos, los resultados esperados y los indicadores de rendimiento. También indicarán la asignación financiera orientativa, tanto globalmente como por áreas prioritarias, que se podrá expresar en forma de serie, cuando proceda.

3. Los documentos de estrategia, y cualquier revisión o extensión de los mismos, se adoptarán de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 17, apartado 2. Cubrirán únicamente el período de validez del presente Reglamento. Los documentos de estrategia se revisarán a medio plazo, o ad hoc si fuera necesario.

4. En las primeras fases del proceso de programación para promover la complementariedad entre sus actividades de cooperación, la Comisión y los Estados miembros procederán a un intercambio de información y se consultarán entre sí y consultarán a los demás donantes y actores, incluidos los representantes de la sociedad civil.

Artículo 6

Programas de acción anuales

1. No obstante el artículo 7, la Comisión adoptará programas de acción anuales basados en los documentos de estrategia y las revisiones a que se refiere el artículo 5.

2. Los programas de acción anuales especificarán los objetivos perseguidos, los ámbitos de intervención, los resultados esperados, los procedimientos de gestión y la cantidad total de financiación prevista. Tendrán en cuenta la experiencia en la ejecución de la ayuda comunitaria en el pasado. Incluirán una descripción de las operaciones, una indicación de las cantidades asignadas para cada operación y un calendario orientativo de ejecución. Los objetivos serán cuantificables y tendrán referencias de plazos.

3. Los programas de acción anuales, y cualquier revisión o prórroga de los mismos, se adoptarán de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 17, apartado 2. En caso de que las modificaciones de programas de acción anuales no supongan un aumento superior al 20 % del importe global asignado a ellos, tales modificaciones serán adoptadas por la Comisión, que informará de ello al Comité a que se refiere el artículo 17, apartado 1.

4. En caso de no haberse adoptado todavía un Programa de acción anual, la Comisión podrá adoptar excepcionalmente, sobre la base de los documentos de estrategia mencionados en el artículo 5, medidas no previstas en un Programa de acción anual con arreglo a las mismas normas y procedimientos establecidos para los programas de acción anuales.

Artículo 7

Medidas especiales

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 5, y en caso de necesidades imprevistas y debidamente justificadas o circunstancias excepcionales, la Comisión podrá adoptar medidas especiales no cubiertas en documentos de estrategia.

2. Las medidas especiales especificarán los objetivos perseguidos, los sectores de actividad, los resultados esperados, los procedimientos de gestión y la cantidad total de financiación. Incluirán una descripción de las operaciones que deban financiarse, una indicación de las cantidades asignadas para cada operación y el calendario orientativo para su ejecución. Incluirán, asimismo, una definición del tipo de indicadores de resultados que deberán controlarse en la fase de ejecución de las medidas especiales.

3. En los casos en que el coste de tales medidas equivalga o sea superior a 3 000 000 EUR, la Comisión las adoptará de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 17, apartado 2.

4. Para medidas especiales de un coste inferior a 3 000 000 EUR, la Comisión remitirá las medidas al Parlamento Europeo y a los Estados miembros para información dentro del plazo de diez días laborables a partir de la adopción de su decisión.

Artículo 8

Medidas de apoyo

1. La financiación comunitaria conforme al presente Reglamento podrá cubrir gastos asociados con las actividades de preparación, seguimiento, supervisión, auditoría y evaluación directamente necesarias para la aplicación del presente Reglamento y la consecución de sus objetivos, tales como estudios, reuniones, actividades de información, sensibilización, formación y publicación, incluyendo medidas de formación y educación para los socios de la sociedad civil, gastos asociados con las redes informáticas para el intercambio de información, y cualquier otro gasto de asistencia administrativa o técnica necesario para la gestión del programa. Podrá también cubrir gastos, en su caso, para las acciones cuyo fin sea destacar el carácter comunitario de las medidas de ayuda y para actividades que expliquen los objetivos y resultados de medidas de ayuda al público en general en los países interesados.

2. La financiación comunitaria también cubrirá gastos en delegaciones de la Comisión para el soporte administrativo necesario para gestionar operaciones financiadas conforme al presente Reglamento.

3. La Comisión adoptará medidas de apoyo no cubiertas por los documentos de estrategia según lo mencionado en el artículo 5 de conformidad con el artículo 7, apartados 3 y 4.

Artículo 9

Medidas ad hoc

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 5, la Comisión podrá asignar subvenciones de menor cuantía sobre una base ad hoc a defensores de los derechos humanos para atender necesidades urgentes de protección.

2. La Comisión deberá informar regularmente al Parlamento Europeo y a los Estados miembros de las medidas ad hoc adoptadas.

Artículo 10

Criterios de elegibilidad

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 14, serán elegibles para financiación conforme al presente Reglamento, a efectos de ejecutar las medidas de ayuda mencionadas en los artículos 6, 7 y 9, los siguientes organismos y actores que operen sobre una base independiente y responsable:

a) las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones no gubernamentales sin ánimo de lucro y las fundaciones políticas independientes, las comunidades, agencias, instituciones y organizaciones sin ánimo de lucro del sector privado y las redes correspondientes a nivel nacional, regional e internacional;

b) las agencias, las instituciones y las organizaciones y redes del sector público de carácter no lucrativo a nivel local, nacional, regional e internacional;

c) los organismos parlamentarios a nivel nacional, regional e internacional cuando sea necesario para alcanzar los objetivos del presente instrumento y siempre que la medida propuesta pueda financiarse en el marco de un instrumento comunitario de ayuda exterior afín;

- d) las organizaciones intergubernamentales de carácter internacional y regional;
 - e) las personas físicas cuando sea necesario para alcanzar los objetivos del presente Reglamento.
2. Podrán financiarse otros organismos o actores no enumerados en el apartado 1, con carácter excepcional y en casos debidamente justificados, siempre que sea necesario para alcanzar los objetivos del presente Reglamento.

Artículo 11

Procedimiento de gestión

1. Las medidas de ayuda financiadas con arreglo al presente Reglamento se ejecutarán de conformidad con el Reglamento (CE, Euratom) no 1605/2002 del Consejo, de 25 de junio de 2002, por el que se aprueba el Reglamento financiero aplicable al presupuesto general de las Comunidades Europeas (16) y cualquier revisión del mismo, de manera centralizada o por gestión conjunta con organizaciones internacionales, de conformidad con el artículo 53, apartado 1 de dicho Reglamento.

2. En el supuesto de cofinanciación y en otros casos debidamente justificados, de conformidad con el artículo 54 del Reglamento (CE, Euratom) no 1605/2002, la Comisión podrá confiar tareas de competencia pública, y en especial tareas de ejecución presupuestaria, a los organismos mencionados en el artículo 54, apartado 2, letra c), de dicho Reglamento.

Artículo 12

Compromisos presupuestarios

1. Los compromisos presupuestarios se alcanzarán sobre la base de las decisiones adoptadas por la Comisión de conformidad con los artículos 6, 7, 8 y 9.

2. La financiación comunitaria podrá tomar una de las siguientes formas jurídicas:

- a) acuerdos de subvención, decisiones de subvención o acuerdos de contribución;
- b) acuerdos con arreglo al artículo 54 del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002;
- c) contratos de adquisición;
- d) contratos laborales.

Artículo 13

Tipos de financiación

1. La financiación comunitaria podrá adoptar las siguientes formas:

- a) proyectos y programas;
- b) subvenciones para financiar proyectos presentados por las organizaciones intergubernamentales de carácter internacional y regional a que se refiere el artículo 10, apartado 1, letra d);
- c) pequeñas subvenciones a defensores de los derechos humanos, de conformidad con el artículo 2, apartado 1, letra b), inciso ii), para financiar medidas urgentes de protección previstas en el artículo 9, apartado 1;
- d) subvenciones para financiar los costes operativos de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos;
- e) subvenciones para apoyar costes de funcionamiento del Centro Interuniversitario Europeo de Derechos Humanos y Democratización (EIUC), en especial para el programa de Másteres europeos en derechos humanos y democratización, y el programa de becas UE-ONU, totalmente abierto a los nacionales de terceros países, así como otras actividades de educación, formación e investigación que promuevan los derechos humanos y la democratización;
- f) contribuciones a fondos internacionales, tales como los gestionados por organizaciones internacionales o regionales;
- g) recursos humanos y materiales para la aplicación efectiva de misiones de la Unión Europea de observación de elecciones;
- h) contratos públicos con arreglo al artículo 88 del Reglamento (CE, Euratom) nº 1605/2002.

2. Las medidas financiadas conforme al presente Reglamento son elegibles para cofinanciación por las siguientes entidades:

- a) los Estados miembros y sus entidades locales y, en particular, sus agencias públicas y paraestatales;
- b) otros países donantes y, en particular, sus organismos públicos y paraestatales;
- c) las organizaciones intergubernamentales internacionales y regionales;
- d) las sociedades, las empresas, otras organizaciones y negocios privados, los sindicatos, las federaciones sindicales y otros actores no estatales.

3. En el supuesto de cofinanciación paralela, el proyecto o programa se dividirá en varios componentes claramente identificables, cada uno financiado por socios diferentes siempre que su uso final pueda identificarse en todo caso. En el supuesto de cofinanciación conjunta, el coste total del proyecto o programa será compartido por los socios que faciliten la cofinanciación y los recursos reunidos de tal manera que no sea posible identificar la fuente de financiación para ninguna actividad determinada emprendida como parte del proyecto o programa.

4. En el supuesto de cofinanciación conjunta, la Comisión podrá recibir y gestionar fondos en nombre de los organismos mencionados en el apartado 2, letras a), b) y c), con el fin de ejecutar medidas conjuntas. Estos fondos se tratarán como ingresos asignados de conformidad con el artículo 18 del Reglamento no 1605/2002 (CE, Euratom).

5. En el supuesto de cofinanciación y en otros casos debidamente justificados, la Comisión podrá confiar tareas de competencia pública, y en especial tareas de ejecución presupuestaria, a los organismos mencionados en el artículo 54, apartado 2), letra c) del Reglamento (CE) no 1605/2002.

(16) DO L 248 de 16.9.2002, p. 1.

6. La ayuda comunitaria no podrá utilizarse para pagar impuestos, derechos aduaneros u otras tasas en los países beneficiarios.

Artículo 14

Normas de participación y normas de origen

1. La participación en la adjudicación de contratos de adquisición o subvención financiados conforme al presente Reglamento estará abierta a todas las personas físicas que sean nacionales de (o a las personas jurídicas que se establezcan en) un Estado miembro de la Comunidad, en un país en vías de adhesión o candidato oficial reconocido por la Comunidad Europea o en un Estado miembro del Espacio Económico Europeo. La participación en la adjudicación de contratos de adquisición o subvención financiados conforme al presente Reglamento también estará abierta a todas las personas físicas que sean nacionales de (o a las personas jurídicas que se establezcan en) un país en desarrollo, según lo especificado por el Comité de Ayuda para el Desarrollo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE/CAD), además de a las personas físicas o jurídicas elegibles en aplicación del presente Reglamento. La Comisión publicará y actualizará la lista de países en desarrollo establecida por el OCDE/CAD de conformidad con las revisiones regulares de dicha lista e informará de ello al Consejo.

2. La participación en la adjudicación de contratos de adquisición o subvención financiados conforme al presente Reglamento también estará abierta a todas las personas físicas que sean nacionales de (o a las personas jurídicas que se establezcan en) cualquier país con excepción de aquéllos mencionados en el apartado 1, donde se ha establecido el acceso recíproco a su ayuda exterior. Se concederá un acceso recíproco a todo país que conceda la elegibilidad en igualdad de condiciones a los Estados miembros y al país beneficiario de que se trate. Se establecerá un acceso recíproco mediante una decisión específica referente a un país determinado o a un grupo regional de países. Tal decisión se adoptará de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 17, apartado 2, y estará en vigor durante un período mínimo de un año.

3. La participación en la adjudicación de subvenciones y contratos públicos financiados conforme al presente Reglamento estará abierta a las organizaciones internacionales.

4. Las disposiciones de los apartados 1, 2 y 3 no irán en detrimento de la participación de categorías de organizaciones elegibles por su naturaleza o localización con respecto a los objetivos de la acción prevista.

5. Sin perjuicio de los requisitos cualitativos y financieros establecidos en las normas de contratación de la Comunidad, los expertos podrán ser de cualquier nacionalidad.

6. Cuando las medidas financiadas conforme al presente Reglamento sean ejecutadas sobre una base centralizada e indirectamente por delegación en órganos comunitarios especializados, organismos internacionales o nacionales del sector público u organismos de derecho privado con una misión de servicio público de conformidad con el artículo 54, apartado 2, letra c) del Reglamento (CE, Euratom) n.º 1605/2002, la participación en los procedimientos de contratación pública y adjudicación de subvenciones de la entidad gestora estará abierta a las personas físicas que sean nacionales de los países con acceso a contratos y subvenciones comunitarios, de conformidad con los principios establecidos en el apartado 1 del artículo mencionado, o de cualquier otro país elegible en virtud de las normas y procedimientos de la entidad gestora, así como a las personas jurídicas que se establezcan en dichos países.

7. Siempre que la ayuda comunitaria cubra una operación ejecutada por medio de una organización internacional, la participación en los procedimientos contractuales apropiados estará abierta a todas las personas físicas y a las personas jurídicas elegibles de conformidad con el presente artículo, así como a todas las personas físicas y jurídicas que sean elegibles de conformidad con las normas de esa organización, con la debida atención a que se conceda el mismo trato a todos los donantes. Se aplicarán las mismas normas por lo que se refiere a los suministros, los materiales y los expertos.

8. Siempre que la financiación comunitaria cubra una operación cofinanciada con un tercer país vinculado por el principio de reciprocidad, con una organización regional o con un Estado miembro, la participación en los procedimientos contractuales apropiados estará abierta a todas las personas físicas y a las personas jurídicas elegibles de conformidad con el presente artículo, así como a todas las personas físicas y jurídicas elegibles con arreglo a las normas del tercer país, la organización regional o el Estado miembro mencionados. Se aplicarán las mismas normas por lo que se refiere a los suministros, los materiales y los expertos.

9. Todos los suministros y materiales adquiridos conforme a un contrato financiado conforme al presente Reglamento deberán ser originarios de la Comunidad o de un país elegible según lo definido en los apartados 1 y 2. A efectos del presente Reglamento, la definición del término «origen» es la que figura en la legislación comunitaria pertinente sobre normas de origen para cuestiones aduaneras.

10. En casos debidamente justificados, la Comisión podrá autorizar la participación de personas físicas y jurídicas de países que tengan una economía tradicional, comercio o enlaces geográficos con países vecinos, o de otros terceros países, así como la adquisición y utilización de suministros y materiales de origen distinto.

11. Las excepciones podrán justificarse sobre la base de la indisponibilidad de productos y servicios en los mercados de los países interesados, por razones de extrema urgencia, o si las normas de elegibilidad obstaculizaran la ejecución de un proyecto, un programa o una actividad.

12. Los licitadores adjudicatarios de contratos respetarán las normas laborales básicas internacionalmente acordadas, por ejemplo las normas laborales básicas de la Organización Internacional del Trabajo, los convenios de libre asociación y negociación colectiva, la supresión del trabajo forzoso y obligatorio, la eliminación de la discriminación por lo que se refiere al empleo y la actividad, y la abolición del trabajo infantil.

Artículo 15

Protección de los intereses financieros de la Comunidad

1. Cualquier acuerdo o contrato que resulte de la aplicación del presente Reglamento deberá incluir disposiciones que aseguren la protección de los intereses financieros de la Comunidad, en especial en lo que se refiere al fraude, la corrupción y otras

irregularidades, de conformidad con el Reglamento (CE, Euratom) n° 2988/95 del Consejo, de 18 de diciembre de 1995, relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas (17) el Reglamento (Euratom, CE) n° 2185/1996 del Consejo, de 11 de noviembre de 1996, relativo a los controles y verificaciones in situ que realiza la Comisión para la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas contra los fraudes e irregularidades (18), y el Reglamento (CE, Euratom) n° 1073/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de mayo de 1999, relativo a las investigaciones efectuadas por la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) (19).

2. En los acuerdos y los contratos se atribuirá expresamente a la Comisión y al Tribunal de Cuentas la capacidad de someter a auditorías, sobre la base de documentos y sobre el terreno, a todos los contratistas y subcontratistas que hayan recibido fondos comunitarios. También se autorizará expresamente a la Comisión para proceder a controles e inspecciones sobre el terreno, según lo previsto en el Reglamento (CE, Euratom) n° 2185/1996.

Artículo 16

Evaluación

1. La Comisión supervisará y revisará sus programas regularmente y evaluará la eficacia y la coherencia sustancial y formal de la programación, en su caso mediante evaluaciones externas independientes, para determinar si se han alcanzado los objetivos y formular recomendaciones con objeto de mejorar futuras operaciones. Se tomarán debidamente en cuenta las propuestas del Parlamento Europeo y del Consejo para efectuar evaluaciones externas independientes.

2. La Comisión remitirá sus informes de evaluación al Comité a que se refiere el artículo 17, apartado 1, y al Parlamento Europeo para información. Los Estados miembros podrán solicitar un debate sobre evaluaciones específicas en el Comité a que se refiere en el artículo 17, apartado 1. Los resultados se utilizarán posteriormente en el diseño del programa y la asignación de los recursos.

3. La Comisión asociará a todos las partes interesadas, según proceda, en la fase de evaluación de la ayuda comunitaria prevista en el presente Reglamento. Se promoverán evaluaciones conjuntas con los Estados miembros, las organizaciones internacionales u otros organismos.

TÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 17

Comité

1. La Comisión estará asistida por un Comité de Democracia y Derechos Humanos, en lo sucesivo denominado «el Comité».

2. Siempre que se haga referencia al presente apartado, serán de aplicación los artículos 4 y 7 de la Decisión 1999/468/CE, teniendo en cuenta lo dispuesto en su artículo 8. El período previsto en el artículo 4, apartado 3 de la Decisión 1999/468/CE del Consejo será de 30 días.

3. El Comité aprobará su reglamento interno.

Artículo 18

Informe anual

1. La Comisión examinará los avances realizados en la ejecución de las medidas de ayuda emprendidas de conformidad con el presente Reglamento y presentará al Parlamento Europeo y al Consejo un informe anual sobre la ejecución y los resultados y, en la medida de lo posible, las principales repercusiones de la ayuda. El informe será parte integrante del informe anual sobre la ejecución de la política de desarrollo de la Comunidad Europea y la aplicación de la ayuda exterior y del informe anual de la UE sobre derechos humanos.

2. El informe anual incluirá la información del año anterior sobre las medidas financiadas, los resultados de los ejercicios de supervisión y evaluación, la implicación de los socios pertinentes y la aplicación de compromisos y pagos presupuestarios, desglosada por medidas globales, regionales y por países, y ámbitos de la ayuda. Evaluará, asimismo, los resultados de la ayuda en cuanto al logro de los objetivos del presente Reglamento utilizando en la medida de lo posible indicadores específicos y cuantificables de su función.

Artículo 19

Importe de referencia financiera

El importe de referencia financiera para la aplicación del presente Reglamento durante el período 2007-2013 será de 1 104 000 000 EUR. Los créditos anuales serán autorizados por la Autoridad presupuestaria dentro de los límites del Marco Financiero 2007-2013.

(17) DO L 312 de 23.12.1995, p. 1.

(18) DO L 292 de 15.11.1996, p. 2.

(19) DO L 136 de 31.5.1999, p. 1.

*Artículo 20***Revisión**

A más tardar el 31 de diciembre de 2010, la Comisión presentará al Parlamento Europeo y al Consejo un informe en que se evalúe la aplicación del presente Reglamento en los primeros tres años, en su caso con una propuesta legislativa que introducirá las modificaciones necesarias al presente Reglamento.

*Artículo 21***Entrada en vigor**

El presente Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*. Será aplicable desde el 1 de enero de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2013. El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el 20 de diciembre 2006

Por el Parlamento Europeo
El Presidente
J. BORRELL FONTELLES

Por el Consejo
El Presidente
J. KORKEAOJA

REGLAMENTO (CE) No 806/2004 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 21 de abril de 2004 relativo al fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo.

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,
Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular su artículo 179,
Vista la propuesta de la Comisión,
De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado (1),
Considerando lo siguiente:

(1) En los Objetivos de desarrollo de las Naciones Unidas para el milenio se contemplan la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer y se establecen metas claras en el ámbito de la enseñanza, que han de lograrse antes de 2015.

(2) Dos tercios de la población infantil no escolarizada son niñas, sus tasas de escolarización siguen siendo inferiores a las de los niños y sus tasas de abandono escolar son superiores.

(3) El apartado 2 del artículo 3 del Tratado dispone que en todas las actividades contempladas en dicho artículo, entre las que figura la política de cooperación al desarrollo, la Comunidad debe fijarse el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

(4) Dado que una mayoría desproporcionada de los pobres del mundo son mujeres, el fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer es importante para alcanzar el objetivo global de reducir la pobreza de aquí a 2015.

(5) Está reconocido que la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los grupos de edad es un factor importante para luchar de forma efectiva y eficaz contra la pobreza. Para lograrla mediante la estrategia de integración de la perspectiva de género, es preciso acompañar dicha integración de medidas específicas en favor de las mujeres de todas las edades.

(6) La contribución de las mujeres al desarrollo se enfrenta a numerosos obstáculos, lo cual limita los resultados de su trabajo y reduce los beneficios para ellas mismas y para la sociedad en su conjunto. La importancia que reviste el papel económico, social y medioambiental de las mujeres a todo lo largo de la vida en los países en desarrollo ha hecho que la comunidad internacional sea cada vez más consciente de que su plena participación, sin discriminación alguna, es indispensable para el desarrollo real y sostenible.

(7) La Comunidad y sus Estados miembros firmaron la Declaración y la Plataforma de Acción aprobadas en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, que subrayaban la necesidad de hacer frente a los obstáculos a la igualdad entre el hombre y la mujer en el mundo y hacían de la integración de la perspectiva de género una estrategia para fomentar dicha igualdad.

(8) La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer considera que este tipo de discriminación obstaculiza el desarrollo y las Partes en la Convención acordaron eliminarla haciendo uso de todos los medios adecuados.

(9) El Reglamento (CE) no 2836/98 del Consejo, de 22 de diciembre de 1998, sobre la integración de las cuestiones de género en la cooperación para el desarrollo (2) tiene por objeto apoyar la integración horizontal del análisis de las cuestiones de género en todos los aspectos de la cooperación para el desarrollo y respaldar y facilitar las actuaciones relativas a las principales desigualdades entre el hombre y la mujer. Asimismo, vela por el fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en los planes nacionales destinados a poner en práctica los elementos principales de la Plataforma de Acción de la Conferencia de Pekín. Dicho Reglamento expiró el 31 de diciembre de 2003.

(1) Dictamen del Parlamento Europeo, de 18 de diciembre de 2003, (no publicado aún en el Diario Oficial), Posición Común del Consejo, de 19 de febrero de 2004, (no publicada aún en el Diario Oficial) y Posición del Parlamento Europeo, de 30 de marzo de 2004, (no publicada aún en el Diario Oficial).

(2) DO L 354 de 30.12.1998, p. 5. Reglamento modificado por el Reglamento (CE) no 1882/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 284 de 31.10.2003, p. 1).

(10) La Declaración del Consejo y de la Comisión relativa a la política de desarrollo de la Comunidad Europea, aprobada el 10 de noviembre de 2000, considera la igualdad entre el hombre y la mujer un aspecto transversal.

(11) La Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 21 de junio de 2001, sobre el programa de acción para la integración del factor género en la cooperación de la Comunidad al desarrollo establece el marco de aplicación para dicha integración. El Consejo refrendó este programa de acción en sus conclusiones de 8 de noviembre de 2001.

(12) En su Resolución de 25 de abril de 2002 (3) relativa a dicho programa de acción, el Parlamento Europeo aprobó el enfoque consistente en integrar la perspectiva de género para alcanzar el objetivo igualdad entre el hombre y la mujer y mejorar la posición de la mujer en los países en desarrollo.

(13) El presente Reglamento establece, para toda la duración del programa, una dotación financiera que, con arreglo al punto 33 del Acuerdo interinstitucional, de 6 de mayo de 1999, entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión sobre la disciplina presupuestaria y la mejora del procedimiento presupuestario (4), constituye la referencia privilegiada para la autoridad presupuestaria en el marco del procedimiento presupuestario anual. En general, la financiación comunitaria destinada al desarrollo debe contribuir asimismo a la igualdad entre el hombre y la mujer como aspecto transversal.

(14) Las medidas necesarias para la ejecución del presente Reglamento deben aprobarse con arreglo a la Decisión 1999/468/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, por la que se establecen los procedimientos para el ejercicio de las competencias de ejecución atribuidas a la Comisión (5).

(15) Dado que el objetivo de la acción propuesta, a saber, el fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer en la cooperación al desarrollo, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, debido a la dimensión y los efectos de la acción propuesta, puede lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, el presente Reglamento no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1

1. El presente Reglamento tiene por objeto la aplicación de medidas con vistas a fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer en las políticas, estrategias e intervenciones comunitarias de cooperación al desarrollo.

A tal efecto, la Comunidad proporcionará ayuda financiera y experiencia técnica adecuada para fomentar dicha igualdad en todas sus políticas e intervenciones de cooperación en los países en desarrollo.

2. La ayuda comunitaria tendrá por objeto complementar y consolidar las políticas y las capacidades de los países en desarrollo, así como el apoyo brindado a través de otros instrumentos de cooperación al desarrollo.

Artículo 2

A efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

a) «integración de la perspectiva de género»: la planificación, (re)organización, mejora y evaluación de los procesos relacionados con las políticas, de manera que las partes que normalmente intervengan en ellos integren la perspectiva de la igualdad entre el hombre y la mujer en todas las políticas, estrategias e intervenciones en materia de desarrollo, a todos los niveles y en todas las fases;

b) «medidas específicas»: las medidas para evitar o compensar las desigualdades entre el hombre y la mujer, que puedan proseguirse o adoptarse con el fin de garantizar en la práctica la igualdad entre el hombre y la mujer; dichas medidas deben, ante todo, velar por mejorar la situación de las mujeres en el ámbito contemplado por el presente Reglamento.

Artículo 3

De conformidad con el objetivo de promover la igualdad de género y la autonomía de la mujer, especificados en los Objetivos de desarrollo de las Naciones Unidas para el milenio, la Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, adoptadas en la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, y el documento final de la sesión extraordinaria de la Asamblea General «Las mujeres en el año 2000: igualdad de género, desarrollo y paz para el siglo XXI», el presente Reglamento tiene por objeto lo siguiente:

a) favorecer la integración de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la cooperación al desarrollo, asociando medidas destinadas específicamente a las mujeres de todas las edades, con el fin de fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer, y contribuir así de forma considerable a reducir la pobreza;

b) respaldar las capacidades internas públicas y privadas de los países en desarrollo que puedan asumir la responsabilidad y la iniciativa de fomentar la igualdad entre el hombre y la mujer.

Artículo 4

1. Podrán financiarse actividades de fomento de la igualdad entre el hombre y la mujer que, en particular, favorezcan:

a) las medidas específicas relacionadas con el acceso a los recursos y servicios destinados a las mujeres y el control de los mismos, especialmente en el ámbito de la enseñanza y de la formación, de la salud, de las actividades económicas y sociales, del

(3) DO C 131 E de 5.6.2003, p. 153.

(4) DO C 172 de 18.6.1999, p. 1; Acuerdo modificado por la Decisión 2003/429/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 147 de 14.6.2003, p. 25).

(5) DO L 184 de 17.7.1999, p. 23.

empleo y de las infraestructuras, y con la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones en el ámbito político;

b) la recogida, la difusión, el análisis y mejora de estadísticas desagregadas por sexo y edad, así como el desarrollo y difusión de metodologías, directrices, evaluaciones de impacto ex ante y a posteriori sobre la igualdad entre el hombre y la mujer, estudios temáticos, indicadores cualitativos y cuantitativos y otros instrumentos operativos;

c) las campañas de sensibilización y la labor de defensa, así como el establecimiento de redes de personas involucradas en el ámbito de la igualdad entre el hombre y la mujer;

d) las actividades destinadas a incrementar la capacidad institucional y operativa de las principales personas de los países asociados involucradas en el proceso de desarrollo, como el envío de especialistas en cuestiones de género, la formación y la asistencia técnica.

2. En el marco de las actividades mencionadas en el apartado 1, podrán financiarse los instrumentos siguientes:

a) estudios metodológicos y organizativos sobre la integración de la perspectiva de género relativos a todos los grupos de edad;

b) asistencia técnica, incluida la evaluación del impacto sobre la igualdad entre el hombre y la mujer, la educación, la formación, la sociedad de la información u otros servicios;

c) suministros, auditorías y misiones de evaluación y control.

3. La financiación comunitaria podrá destinarse a:

a) proyectos de inversión, con exclusión de la compra de bienes inmuebles;

b) gastos de funcionamiento de las entidades beneficiarias, incluidos los gastos recurrentes administrativos y de mantenimiento, que no deberían sobrepasar los costes previstos para gastos de funcionamiento.

Las subvenciones para gastos de funcionamiento tendrán carácter decreciente.

Artículo 5

En la selección y realización de las actividades a que se refiere el apartado 1 del artículo 4, se prestará especial atención a lo siguiente:

a) potenciar el efecto catalizador y multiplicador de las intervenciones y programas con el fin de apoyar la estrategia de integración de la perspectiva de género a gran escala en las actuaciones de la Comunidad;

b) reforzar las asociaciones estratégicas y establecer cooperaciones transnacionales que intensifiquen, en particular, la cooperación regional en el ámbito de la igualdad entre el hombre y la mujer;

c) programar y planificar las intervenciones para obtener una buena relación coste-eficacia y unas repercusiones sostenibles;

d) definir claramente y supervisar los objetivos y los indicadores;

e) fomentar la sinergia con las políticas y programas relativos a la salud reproductiva y sexual y los derechos conexos, las enfermedades relacionadas con la pobreza, en particular los programas VIH/sida, las medidas para luchar contra la violencia, la situación de las niñas, la educación y formación de las mujeres de todas las edades, las personas mayores, el medio ambiente, los derechos humanos, la prevención de conflictos, la democratización y la participación de las mujeres en el proceso de toma de decisiones políticas, económicas y sociales;

f) integrar la perspectiva de género en los seis ámbitos prioritarios de la política de desarrollo comunitaria;

g) resaltar la importancia de prestar especial atención a la educación de las niñas y hacer hincapié en que la falta de igualdad de oportunidades para éstas podría empezar a corregirse formando y empleando maestras locales.

CAPÍTULO II

APLICACIÓN DE LA AYUDA

Artículo 6

1. La financiación contemplada en el presente Reglamento consistirá en subvenciones o contratos.

2. Las subvenciones podrán financiar el coste total de un proyecto únicamente si se demuestra que ello es fundamental para su realización, salvo que se trate de intervenciones derivadas de la aplicación de acuerdos de financiación celebrados con terceros países o de proyectos gestionados por organizaciones internacionales. En los demás casos, se solicitará una contribución económica a los beneficiarios contemplados en el artículo 7. Al especificar la cantidad de la contribución solicitada, se tendrá en cuenta la capacidad de los socios en cuestión y el tipo de la operación considerada.

3. Los contratos con beneficiarios podrán cubrir la financiación de sus gastos operativos, de acuerdo con la letra b) del apartado 3 del artículo 4.

4. La prestación de ayuda financiera en virtud del presente Reglamento puede implicar la cofinanciación con otros donantes, en especial con los Estados miembros, las Naciones Unidas y bancos de desarrollo internacionales o regionales o instituciones financieras.

Artículo 7

1. Entre los socios que pueden optar a la ayuda financiera conforme al presente Reglamento figuran:

a) las entidades administrativas y los organismos gubernativos nacionales, regionales o locales;

b) las comunidades locales, ONG, especialmente las ONG activas en el ámbito de la igualdad de género, asociaciones de mujeres, organizaciones de base comunitaria, sindicatos y otras personas físicas y jurídicas sin fines lucrativos;

c) el sector privado local;

d) las organizaciones regionales;

e) las organizaciones internacionales, como las Naciones Unidas y sus organismos, fondos y programas, bancos de desarrollo, instituciones financieras, iniciativas globales y asociaciones públicas/privadas internacionales;

f) institutos y universidades que realicen estudios e investigación en el ámbito del desarrollo.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra e) del apartado 1, se concederá financiación comunitaria en forma de subvenciones a los socios cuya sede central esté situada en un Estado miembro o en un tercer país que sea beneficiario o beneficiario potencial de la ayuda comunitaria conforme al presente Reglamento, a condición de que dicha sede sea el verdadero centro de gestión de las operaciones. Sólo en casos excepcionales, esta sede podrá estar situada en otro tercer país. Se dará prioridad a las estructuras endógenas que puedan contribuir a desarrollar las capacidades locales en relación con las cuestiones de género.

Artículo 8

1. Cuando las intervenciones sean objeto de acuerdos de financiación entre la Comunidad y el país beneficiario, se establecerá en ellos que la Comunidad no financiará el pago de impuestos, derechos ni ningún otro tipo de gravámenes.

2. Los acuerdos de financiación o de subvención y los contratos celebrados con arreglo al presente Reglamento estipularán que la Comisión y el Tribunal de Cuentas efectuarán controles in situ de conformidad con los procedimientos normales fijados por la Comisión en el marco de las disposiciones vigentes, en particular las del Reglamento financiero aplicable al presupuesto general de las Comunidades Europeas (6).

3. Se tomarán las medidas necesarias para subrayar el carácter comunitario de la ayuda prestada en virtud del presente Reglamento.

Artículo 9

1. La participación en licitaciones y la adjudicación de contratos públicos estarán abiertas en igualdad de condiciones a todas las personas físicas y jurídicas de los Estados miembros, los países asimilados y todos los países en desarrollo. Estarán asimismo abiertas a otros terceros países en condiciones de reciprocidad. En casos excepcionales y debidamente justificados, podrán abrirse a otros terceros países.

2. Los suministros procederán de los Estados miembros, del país beneficiario o de otros países en desarrollo. En los casos a que se refiere el apartado 1, los suministros podrán proceder de otros terceros países.

Artículo 10

1. Con objeto de lograr los objetivos de coherencia y complementariedad recogidos en el Tratado y de garantizar la eficacia máxima del conjunto de las intervenciones, la Comisión podrá tomar todas las medidas de coordinación necesarias, en particular:

a) la creación de un sistema de intercambio y análisis sistemático de información sobre las actividades financiadas o cuya financiación esté prevista por la Comunidad o los Estados miembros;

b) la coordinación in situ de la realización de actividades mediante reuniones periódicas e intercambios de información entre los representantes de la Comisión y de los Estados miembros en el país beneficiario, las autoridades locales y otros órganos descentralizados.

2. La Comisión debería plantear la cuestión del género como un punto permanente en el orden del día de las reuniones de representantes de la Comisión, de los Estados miembros y de los países asociados para aumentar la sensibilidad a las cuestiones de género en los nuevos ámbitos de la cooperación al desarrollo.

3. La Comisión deberá tener en cuenta las experiencias de los Estados miembros, otros donantes y países socios en el ámbito de la integración de la perspectiva de género y de la autonomía de la mujer.

4. La Comisión, junto con los Estados miembros, podrá tomar las iniciativas necesarias para garantizar la coordinación con los otros donantes interesados, en especial los que forman parte del sistema de las Naciones Unidas.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINANCIERAS Y PROCEDIMIENTOS DECISORIOS PERTINENTES

Artículo 11

1. El marco financiero para la aplicación del presente Reglamento durante el período comprendido entre 2004 y 2006 queda establecido en 9 millones de euros.

2. La autoridad presupuestaria autorizará los créditos anuales ajustándose a las perspectivas financieras.

Artículo 12

1. La Comisión se encargará de la elaboración de directrices para la programación estratégica, que definan la cooperación de la Comunidad en términos de objetivos mensurables, prioridades, plazos para áreas concretas de intervención, hipótesis y resultados previstos. La programación será plurianual y orientativa.

2. Se celebrará un debate anual, basado en la presentación por el representante de la Comisión de las orientaciones generales para las acciones que vayan a llevarse a cabo, en el marco de una reunión conjunta de los Comités a que se refiere el apartado 1 del artículo 14.

Artículo 13

1. La Comisión se encargará de la evaluación previa, la selección y la gestión de las acciones contempladas en el presente Reglamento según los procedimientos presupuestarios y de otro tipo vigentes, en particular los estipulados en el Reglamento financiero.

2. El programa de trabajo se adoptará de conformidad con el procedimiento mencionado en el apartado 2 del artículo 14.

(6) Reglamento (CE, Euratom) no 1605/2002 del Consejo (DO L 248 de 16.9.2002, p. 1).

Artículo 14

1. La Comisión estará asistida por el Comité geográficamente competente en materia de desarrollo.
2. En los casos que se haga referencia al presente apartado, serán de aplicación los artículos 4 y 7 de la Decisión 1999/468/CE, observando lo dispuesto en su artículo 8.
El plazo contemplado en el apartado 3 del artículo 4 de la Decisión 1999/468/CE queda fijado en 45 días.
3. El Comité aprobará su Reglamento interno.

CAPÍTULO IV
INFORMES

Artículo 15

1. Después de cada ejercicio presupuestario, la Comisión, en su informe anual sobre la política comunitaria de desarrollo dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo, facilitará información sobre las acciones financiadas en el curso de dicho ejercicio y las conclusiones de la Comisión sobre la aplicación del presente Reglamento en el anterior ejercicio presupuestario.

En el resumen se informará, en particular, sobre los aspectos positivos y negativos de las acciones y sus resultados, las personas y organismos con quien se hayan celebrado contratos y los resultados de las evaluaciones independientes de acciones determinadas.

2. Un año antes del vencimiento del presente Reglamento, la Comisión presentará un informe de evaluación independiente sobre su aplicación al Parlamento Europeo y al Consejo con objeto de establecer si se han logrado los objetivos fijados y proporcionar orientaciones para incrementar la eficacia de las acciones futuras. Sobre la base de dicho informe de evaluación, la Comisión podrá hacer propuestas relativas al futuro del presente Reglamento y, si procede, a su modificación.

Artículo 16

El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.
El presente Reglamento será aplicable hasta el 31 de diciembre de 2006.

Hecho en Estrasburgo, el 21 de abril de 2004.

Por el Parlamento Europeo
El Presidente
P. COX

Por el Consejo
El Presidente
D. ROCHE

III.2.2. DIRECTIVAS

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

(DO L 204 de 26/07/2006)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 141, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽¹⁾,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado ⁽²⁾,

Considerando lo siguiente:

(1) La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo ⁽³⁾, y la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social ⁽⁴⁾, han sido modificadas de forma sustancial ⁽⁵⁾. La Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los

(1) DO C 157 de 28.6.2005, p. 83.

(2) Dictamen del Parlamento Europeo de 6 de julio de 2005 (no publicado aún en el Diario Oficial), Posición Común del Consejo de 10 de marzo de 2006 (DO C 126 E de 30.5.2006, p. 33) y Posición del Parlamento Europeo de 1 de junio de 2006 (no publicada aún en el Diario Oficial).

(3) DO L 39 de 14.2.1976, p. 40. Directiva modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

(4) DO L 225 de 12.8.1986, p. 40. Directiva modificada por la Directiva 96/97/CE (DO L 46 de 17.2.1997, p. 20).

(5) Véase el anexo I, parte A.

Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos ⁽⁶⁾, y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo ⁽⁷⁾, contienen también disposiciones cuya finalidad es la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dado que en dichas Directivas se han hecho modificaciones, conviene, en aras de la claridad, refundir las disposiciones correspondientes, reuniendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo denominado «el Tribunal de Justicia»).

(2) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario en virtud del artículo 2 y del artículo 3, apartado 2, del Tratado, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una «misión» y un «objetivo» de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades.

(3) El Tribunal de Justicia ha sostenido que el ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no puede reducirse únicamente a la prohibición de las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo. En atención a su objeto y a los derechos que pretende proteger, debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo de una persona.

(4) El artículo 141, apartado 3, del Tratado proporciona ahora una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

(5) En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe también toda discriminación por razón de sexo y se consagra el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluso en materia de empleo, trabajo y retribución.

(6) El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

(7) En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

(8) El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor establecido en el artículo 141 del Tratado y sostenido reiteradamente en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia constituye un aspecto importante del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y una parte esencial e indispensable del acervo comunitario, incluida la jurisprudencia del Tribunal, en lo que se refiere a la discriminación en razón de sexo, por lo que conviene adoptar disposiciones complementarias para su aplicación.

(9) De conformidad con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable.

(10) El Tribunal de Justicia ha establecido que, en determinadas circunstancias, el principio de la igualdad de retribución no se limita a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajan para un mismo empleador.

(11) Los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar tanto los padres como las madres, y la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de los niños y la asistencia a personas dependientes.

(12) Conviene adoptar medidas específicas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social y precisar su alcance.

(13) En su sentencia de 17 de mayo de 1990, en el asunto C-262/88 ⁽⁸⁾, el Tribunal de Justicia determinó que todas las formas de pensiones de empresa constituyen un elemento de retribución a efectos del artículo 141 del Tratado.

(14) Aunque el concepto de retribución, según la definición que figura en el artículo 141 del Tratado, no incluya las prestaciones de seguridad social, está ya claramente establecido que el principio de igualdad de retribución es aplicable a un régimen de pensiones para los funcionarios públicos si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonan al trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público, con independencia de que el régimen en cuestión forme parte de un régimen general obligatorio. De acuerdo con las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia en los asuntos C-7/93 ⁽⁹⁾ y C-351/00 ⁽¹⁰⁾, esta condición se cumplirá si la pensión solo afecta a una categoría particular de trabajadores y sus prestaciones están directamente en función de los años de servicio y se calculan basándose en el último sueldo del funcionario. En consecuencia, por razones de claridad conviene adoptar disposiciones específicas a dicho efecto.

(15) El Tribunal de Justicia ha confirmado que, si bien las cotizaciones de los trabajadores por cuenta ajena a un régimen de jubilación que consiste en garantizar una prestación final determinada están amparadas por el artículo 141 del Tratado, toda des-

(6) DO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

(7) DO L 14 de 20.1.1998, p. 6. Directiva modificada por la Directiva 98/52/CE (DO L 205 de 22.7.1998, p. 66).

(8) Sentencia de 17 de mayo de 1990 en el asunto C-262/88, Barber/ Guardian Royal Exchange Assurance Group, Rec. 1990, p. I-1889.

(9) Sentencia de 28 de agosto de 1994 en el asunto C-7/93, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds/G. A. Beune, Rec. 1994, p. I-4471.

(10) Sentencia de 12 de agosto de 2002 en el asunto C-351/00, Pirkko Niemi, Rec. 2002, p. I-7007.

igualdad de las cotizaciones patronales abonadas en el marco de los regímenes de prestaciones definidas financiadas por capitalización a causa de la utilización de factores actuariales distintos según el sexo no podría tenerse en cuenta en relación con la misma disposición.

(16) A título de ejemplo, en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, algunos elementos, tales como la conversión en capital de una parte de la pensión periódica, la transferencia de los derechos de pensión, la pensión de supervivencia reversible y pagadera a un derechohabiente, a cambio de la renuncia a una parte de la pensión o la pensión reducida si el trabajador opta por una jubilación anticipada, pueden ser desiguales en la medida en que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen.

(17) Está ya bien establecido que las prestaciones devengadas en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución en la medida en que puedan asignarse a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, excepto en el caso de los trabajadores o sus derechohabientes que hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional de aplicación antes de esa fecha. Por consiguiente, es necesario limitar la aplicación del principio de igualdad de trato en consecuencia.

(18) El Tribunal de Justicia ha mantenido de forma reiterada que el Protocolo de Barber ⁽¹¹⁾ no tiene ninguna incidencia sobre el derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa, y que la limitación de los efectos en el tiempo de la sentencia en el asunto C-262/88 no se aplica al derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa. El Tribunal de Justicia ha decidido asimismo que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de Derecho interno son oponibles en el caso de los trabajadores que invoquen su derecho a afiliación a un plan de pensiones de empresa, a condición de que no sean menos favorables a dicho tipo de acción que a acciones semejantes de carácter nacional y no imposibiliten en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho comunitario. Además, el Tribunal de Justicia ha decidido que el hecho de que un trabajador pueda pretender la afiliación retroactiva a un plan de pensiones de empresa no le permite sustraerse al pago de las cotizaciones relativas al período de afiliación de que se trate.

(19) Garantizar la igualdad de acceso al empleo y a la formación profesional capacitadora es esencial para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, por lo que toda excepción a este principio debe limitarse a las actividades profesionales que requieren el empleo de una persona de un sexo determinado por su naturaleza o el contexto en que se realicen, siempre que el objetivo buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad.

(20) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a estos en defensa de sus intereses. Las medidas adoptadas de conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado podrán incluir la pertenencia o la continuación de la actividad de organizaciones o sindicatos cuyo objetivo principal sea la promoción, en la práctica, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

(21) La prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas del mismo sexo. Tales medidas permiten la existencia de organizaciones de personas del mismo sexo cuando su objetivo principal sea promover las necesidades especiales de tales personas y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

(22) De conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado, y con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales. Dada la situación actual, y teniendo en cuenta la Declaración n° 28 del Tratado de Amsterdam, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a mejorar la situación de la mujer en la vida laboral.

(23) De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el trato desfavorable a una mujer relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo. Dicho trato debe por lo tanto figurar expresamente en la presente Directiva.

(24) El Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente que, en lo que respecta al principio de igualdad de trato, es legítimo proteger la condición biológica de una mujer durante el embarazo y la maternidad, así como prever medidas de protección de la maternidad con el fin de lograr una verdadera igualdad. Por consiguiente, la presente Directiva no debe afectar a lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia ⁽¹²⁾. La presente Directiva tampoco debe afectar a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES ⁽¹³⁾.

(25) Por razones de claridad, conviene asimismo adoptar expresamente disposiciones para la protección del derecho al trabajo de las mujeres en permiso de maternidad, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto o a un puesto equivalente, a que sus condiciones laborales no se deterioren como resultado de dicho permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

(26) En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar ⁽¹⁴⁾, se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo al mismo tiempo sus derechos laborales.

(27) Deben aplicarse consideraciones análogas al reconocimiento por los Estados miembros a hombres y mujeres de un derecho individual e intransferible al permiso por adopción de hijos. Corresponde a los Estados miembros determinar la oportunidad

(11) Protocolo 17 sobre el artículo 141 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea (1992).

(12) DO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

(13) DO L 145 de 19.6.1996, p. 4. Directiva modificada Directiva 97/75/CE (DO L 10 de 16.1.1998, p. 24).

(14) DO C 218 de 31.7.2000, p. 5.

de conceder tal derecho al permiso parental y al permiso por adopción, así como las condiciones, distintas del despido y la reincorporación laboral, que queden fuera del ámbito de aplicación de la presente Directiva.

(28) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres requiere que los Estados miembros establezcan procedimientos adecuados.

(29) La introducción de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para el cumplimiento de las obligaciones que impone la presente Directiva es fundamental para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato.

(30) La adopción de normas sobre la carga de la prueba tiene una gran importancia para garantizar el respeto efectivo del principio de igualdad de trato. Por consiguiente, tal como sostiene el Tribunal de Justicia, deben adoptarse disposiciones para garantizar que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada cuando a primera vista haya un caso de discriminación, excepto en relación con los procedimientos en que sea el Tribunal o el órgano nacional competente quien deba instruir los hechos. Sin embargo, es necesario precisar que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta sigue correspondiendo al órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales. Más aún, los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante.

(31) Con el fin de aumentar el nivel de protección que ofrece la presente Directiva, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre o en apoyo de un demandante, sin perjuicio de la normativa procesal nacional en materia de representación y defensa.

(32) Dado el carácter fundamental del derecho a una tutela jurídica efectiva, conviene garantizar que los trabajadores continúen gozando de dicha protección incluso tras la extinción de la relación que haya dado lugar a la supuesta vulneración del principio de igualdad de trato. Un empleado que defienda o testifique a favor de una persona amparada por la presente Directiva debe tener derecho a idéntica protección.

(33) El Tribunal de Justicia ha establecido ya claramente que la eficacia del principio de igualdad de trato exige que la compensación reconocida por cualquier vulneración del mismo ha de ser adecuada al perjuicio sufrido. Por tanto, conviene excluir la fijación previa de un tope máximo para dicha compensación, excepto cuando el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva haya sido la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

(34) Con el fin de impulsar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, en el marco de las prácticas nacionales, con las organizaciones no gubernamentales.

(35) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

(36) Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

(37) Para una mejor comprensión de las diferencias de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al empleo y la ocupación, se deben seguir elaborando, analizando y facilitando a los niveles adecuados estadísticas comparables, específicas para cada sexo.

(38) La igualdad de trato de hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación no puede limitarse a medidas de carácter legislativo. La Unión Europea y los Estados miembros deben seguir fomentando el proceso de toma de conciencia del problema de la desigualdad en la retribución así como un cambio en la forma de enfocarlo, haciendo participar en ello, en la medida de lo posible, a todos los sectores afectados tanto públicos como privados. En este sentido, el diálogo entre los interlocutores sociales puede aportar una contribución importante.

(39) La obligación de incorporar la presente Directiva al Derecho nacional debe limitarse a las disposiciones que constituyen una modificación sustancial en relación con las anteriores Directivas. La obligación de incorporar al Derecho nacional las disposiciones apenas modificadas se deriva de las anteriores Directivas.

(40) La presente Directiva no debe afectar a las obligaciones de los Estados miembros relativas a los plazos de incorporación al Derecho nacional y la aplicación de las directivas tal como se contempla en el anexo 1, parte B.

(41) De acuerdo con el punto 34 del Acuerdo interinstitucional «Legislar mejor»⁽¹⁵⁾, se alienta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propios cuadros, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre la presente Directiva y las medidas de transposición, y a hacerlos públicos.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Finalidad

La presente Directiva tiene por objeto garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

- a) el acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional;
- b) las condiciones de trabajo, incluida la retribución;

(15) DO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

c) los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

Artículo 2

Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) «discriminación directa»: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable;

b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;

c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

d) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;

e) «retribución»: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo;

f) «regímenes profesionales de seguridad social»: los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social⁽¹⁶⁾, cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

a) el acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo;

b) la orden de discriminar a personas por razón de su sexo;

c) el trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.

Artículo 3

Acción positiva

Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

TÍTULO II

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

CAPÍTULO 1

Igualdad de retribución

Artículo 4

Prohibición de la discriminación

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

CAPÍTULO 2

Igualdad de trato en los regímenes profesionales de seguridad social

Artículo 5

Prohibición de la discriminación

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, en los regímenes profesionales de seguridad social no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo, en particular en lo relativo a:

(16) DO L 6 de 10.1.1979, p. 24.

- a) el ámbito de aplicación de dichos regímenes y las condiciones de acceso a los mismos;
- b) la obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones;
- c) el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

Artículo 6

Ámbito de aplicación personal

El presente capítulo se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores, de conformidad con la legislación y/o a las prácticas nacionales.

Artículo 7

Ámbito de aplicación material

1. El presente capítulo se aplicará a:

- a) los regímenes profesionales de seguridad social que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:
 - i) enfermedad,
 - ii) invalidez,
 - iii) vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas,
 - iv) accidente laboral y enfermedad profesional,
 - v) desempleo;
- b) los regímenes profesionales de seguridad social que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de supervivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones constituyeran gratificaciones pagadas por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último.

2. El presente capítulo se aplicará también a los regímenes de pensión para una categoría particular de trabajadores, como los funcionarios públicos, si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonan al trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público. El hecho de que el régimen en cuestión forme parte de un régimen general obligatorio no tendrá ningún efecto a este respecto.

Artículo 8

Exclusiones del ámbito de aplicación material

1. El presente capítulo no se aplicará:

- a) a los contratos individuales de los trabajadores autónomos;
- b) a los regímenes de los trabajadores autónomos de un solo miembro;
- c) en el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario;
- d) a las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales de seguridad social que se ofrezcan individualmente a los participantes con el fin de garantizarles:
 - i) bien prestaciones complementarias,
 - ii) bien la elección de la fecha inicial de percepción de las prestaciones normales de los trabajadores autónomos, o la elección entre varias prestaciones;
- e) a los regímenes profesionales de seguridad social en la medida en que las prestaciones se financien a partir de las contribuciones abonadas por los trabajadores con carácter voluntario.

2. El presente capítulo no se opone a que un empresario conceda a personas que ya hayan alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión con arreglo a un régimen profesional de seguridad social, pero que aún no hubieran alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión de jubilación legal, un complemento de pensión con objeto de igualar o acercarse al importe de las prestaciones globales con relación a las personas del sexo opuesto en la misma situación que hubieran ya alcanzado la edad de la jubilación legal, hasta que los beneficiarios del complemento alcanzaren la edad de jubilación legal.

Artículo 9

Ejemplos de discriminación

1. Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para:

- a) definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional de seguridad social;
- b) establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional de seguridad social;
- c) establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes;
- d) prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo;
- e) establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los sexos;
- f) imponer edades diferentes de jubilación;

g) interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario;

h) establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida; en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen;

i) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores;

j) establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo:

i) en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos,

ii) en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas;

k) prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), en lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.

2. Cuando la concesión de prestaciones dependientes del presente capítulo se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, estos respetarán el principio de igualdad de trato.

Artículo 10

Aplicación en lo que se refiere a los trabajadores autónomos

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales de seguridad social de los trabajadores autónomos contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas con efecto anterior al 1 de enero de 1993, a más tardar, o, por lo que se refiere a los Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar posteriormente, en la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.

2. El presente capítulo no será obstáculo para que los derechos y obligaciones correspondientes a un período de afiliación a un régimen profesional de seguridad social de los trabajadores autónomos anterior a la revisión de este régimen permanezcan regidos por las disposiciones del régimen en vigor a lo largo de dicho período.

Artículo 11

Posibilidad de aplazamiento en el caso de los trabajadores autónomos

En cuanto al régimen profesional de seguridad social de los trabajadores autónomos, los Estados miembros podrán aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

a) la fijación de la edad de jubilación para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación, así como las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones, a su criterio:

i) bien hasta la fecha en la que dicha igualdad se realiza en los regímenes legales,

ii) bien, como máximo, hasta que una directiva imponga dicha igualdad;

b) las pensiones de supervivencia hasta que el Derecho comunitario imponga el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social al respecto;

c) la aplicación del artículo 9, apartado 1, letra i), en relación con el uso de elementos de cálculo actuarial hasta el 1 de enero de 1999 o, en el caso de Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar después de esta fecha, hasta la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.

Artículo 12

Efecto retroactivo

1. Toda medida de aplicación del presente capítulo, en lo que se refiere a los trabajadores, cubrirá todas las prestaciones correspondientes a regímenes profesionales de seguridad social derivadas de períodos de trabajo a partir del 17 de mayo de 1990 y se aplicará retroactivamente hasta esa fecha, sin perjuicio de los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieren incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional. En ese caso, las medidas de aplicación se aplicarán retroactivamente hasta el 8 de abril de 1976 y cubrirán todas las prestaciones derivadas de períodos de trabajo después de esa fecha. Para los Estados miembros que se hayan adherido a la Comunidad después del 8 de abril de 1976 y antes del 17 de mayo de 1990, la fecha se sustituirá por la fecha en la que empezara a ser aplicable en su territorio el artículo 141 del Tratado.

2. La segunda frase del apartado 1 no obsta a que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de Derecho interno se opongan a los trabajadores o sus derechohabientes que hubieren incoado una acción ante los tribunales en virtud del Derecho interno antes del 17 de mayo de 1990, a condición de que no sean menos favorables a dicho tipo de acción que a acciones semejantes de carácter nacional y no imposibiliten en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho comunitario.

3. Para los Estados miembros cuya adhesión haya tenido lugar después del 17 de mayo de 1990, y que a 1 de enero de 1994 fueran Partes contratantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la fecha de 17 de mayo de 1990 de la primera frase del apartado 1 se sustituirá por la de 1 de enero de 1994.

Para otros Estados miembros, cuya adhesión haya tenido lugar después del 17 de mayo de 1990, la fecha de 17 de mayo de 1990 que figura en los apartados 1 y 2 se sustituirá por la fecha en la que empezara a ser aplicable en su territorio el art. 141 del Tratado.

*Artículo 13***Flexibilidad de la edad de jubilación**

El hecho de que hombres y mujeres puedan exigir una edad de jubilación flexible según las mismas condiciones no deberá considerarse incompatible con el presente capítulo.

*CAPÍTULO 3****Igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación profesional, a la promoción y a las condiciones de trabajo****Artículo 14***Prohibición de discriminación**

1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado;

d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. Los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación 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 su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

*Artículo 15***Reintegración tras un permiso de maternidad**

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

*Artículo 16***Permiso de paternidad y de adopción**

La presente Directiva no afectará al derecho de los Estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores —hombres y mujeres— del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

TÍTULO III

DISPOSICIONES HORIZONTALES*CAPÍTULO 1****Recursos y cumplimiento***

Sección 1

Recursos*Artículo 17***Defensa de los derechos**

1. Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya 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 o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 18

Indemnización o reparación

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado *a priori*, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

Sección 2

Carga de la prueba

Artículo 19

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.

4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán también:

a) a las situaciones cubiertas por el artículo 141 del Tratado y, en la medida en que exista discriminación por razón de sexo, por las Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE;

b) a cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado que prevea un recurso con arreglo al Derecho nacional en aplicación de las disposiciones contempladas en la letra a), con excepción de los procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario o previstos en el Derecho nacional.

5. El presente artículo no se aplicará a los procesos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieren.

CAPÍTULO 2

Promoción de la igualdad de trato: diálogo

Artículo 20

Organismos de fomento de la igualdad

1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos 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:

a) sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el artículo 17, apartado 2, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;

b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;

c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación;

d) intercambiar, al nivel adecuado, la información disponible con organismos europeos equivalentes, como el futuro Instituto Europeo de Igualdad de Género.

Artículo 21

Diálogo social

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el

seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.

3. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción.

4. A tal fin, deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa.

Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 22

Diálogo con organizaciones no gubernamentales

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las prácticas y a las legislaciones nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razón de sexo con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

CAPÍTULO 3

Disposiciones horizontales generales

Artículo 23

Cumplimiento

Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar que:

- a) se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;
- b) se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato en contratos o convenios individuales o colectivos, estatutos del personal, reglamentos internos de empresas, estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier otro acuerdo;
- c) los regímenes profesionales de seguridad social que contengan tales disposiciones no puedan ser objeto de medidas administrativas de aprobación o de extensión.

Artículo 24

Victimización

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Artículo 25

Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.

Artículo 26

Prevención de la discriminación

Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción.

*Artículo 27***Exigencias mínimas**

Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en la presente Directiva.

La aplicación de las disposiciones de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo suficiente para justificar la reducción del nivel de protección de los trabajadores en el ámbito regulado por ella, sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a adoptar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias o administrativas diferentes de las existentes en el momento de la notificación de la presente Directiva, siempre y cuando se respeten las disposiciones de la presente Directiva.

*Artículo 28***Relación con las disposiciones comunitarias y nacionales**

La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.

La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE y en la Directiva 92/85/CEE.

*Artículo 29***Transversalidad de la perspectiva de género**

Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva.

*Artículo 30***Difusión de la información**

Los Estados miembros velarán por que las medidas adoptadas en aplicación de la presente Directiva y las disposiciones ya en vigor en la materia se pongan en conocimiento de todos los interesados por todos los medios apropiados, y, en su caso, en el lugar de trabajo.

TÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES*Artículo 31***Informes**

A más tardar el 15 de febrero de 2011, los Estados miembros transmitirán a la Comisión toda la información necesaria con el fin de que esta pueda elaborar un informe, dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, los Estados miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las medidas adoptadas de conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado, así como la información sobre estas medidas y su aplicación. Basándose en esa información, la Comisión aprobará y publicará cada cuatro años un informe en el que se establezca una evaluación comparativa de dichas medidas a la luz de la Declaración n°28 anexa al Acta final del Tratado de Amsterdam.

Los Estados miembros procederán a un examen de las actividades profesionales indicadas en el artículo 14, apartado 2, con el fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social, si está justificado mantener las exclusiones de que se trata. Deberán comunicar a la Comisión el resultado de tal examen periódicamente, pero como mínimo cada ocho años.

*Artículo 32***Revisión**

A más tardar el 15 de febrero de 2013, la Comisión revisará el funcionamiento de la presente Directiva y, en su caso, propondrá las modificaciones que considere necesarias.

*Artículo 33***Aplicación**

Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de agosto de 2008 o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan introducido las disposiciones requeridas mediante acuerdos. En caso de que resulte necesario para tener en cuenta dificultades específicas, los Estados miembros podrán disponer de un año adicional, como máximo, para cumplir la presente Directiva. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para poder garantizar los resultados que exige la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Incluirán igualmente una mención en la que se precise que las referencias hechas, en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas vigentes, a las Directivas derogadas por la presente Directiva se entenderán hechas a la presente Directiva. Los Estados miembros establecerán las modalidades de dicha referencia y el modo en que se formule la mención.

La obligación de incorporar la presente Directiva al Derecho nacional debe limitarse a las disposiciones que constituyen una modificación sustancial en relación con las anteriores Directivas. La obligación de incorporar las disposiciones apenas modificadas se deriva de las anteriores Directivas.

Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones básicas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 34

Derogación

1. Con efecto a partir del 15 de agosto de 2009, las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE quedarán derogadas sin perjuicio de las obligaciones que incumben a los Estados miembros en lo relativo a las fechas de incorporación a su Derecho interno y de aplicación de las directivas que figuran en el anexo I, parte B.

2. Las referencias a las Directivas derogadas se entenderán hechas a la presente Directiva con arreglo a la tabla de correspondencias que figura en el anexo II.

Artículo 35

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 36

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el 5 de julio de 2006.

Por el Parlamento Europeo
El Presidente
J. BORRELL FONTELLES

Por el Consejo
La Presidenta
P. LEHTOMÄKI

ANEXO I

PARTE A

Directivas derogadas con sus sucesivas modificaciones

Directiva 75/117/CEE del Consejo	DO L 45 de 19.2.1975, p. 19
Directiva 76/207/CEE del Consejo	DO L 39 de 14.2.1976, p. 40
Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo	DO L 269 de 5.10.2002, p. 15
Directiva 86/378/CEE del Consejo	DO L 225 de 12.8.1986, p. 40
Directiva 96/97/CE del Consejo	DO L 46 de 17.2.1997, p. 20
Directiva 97/80/CE del Consejo	DO L 14 de 20.1.1998, p. 6
Directiva 98/52/CE del Consejo	DO L 205 de 22.7.1998, p. 66

PARTE B

Lista de plazos de incorporación al Derecho nacional y fechas de aplicación (contemplados en el artículo 34, apartado 1)

Directiva	Plazo de transposición	Fecha de aplicación
Directiva 75/117/CEE	19.2.1976	
Directiva 76/207/CEE	14.8.1978	
Directiva 86/378/CEE	1.1.1993	
Directiva 96/97/CE	1.7.1997	17.5.1990 en lo que se refiere a los trabajadores, salvo para los trabajadores o sus derechohabientes que antes de dicha fecha hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable Artículo 8 de la Directiva 86/378/CEE: a más tardar el 1.1.1993 Artículo 6, apartado 1, letra i), primer guión, de la Directiva 86/378/CEE: a más tardar el 1.1.1999
Directiva 97/80/CE	1.1.2001	Por lo que se refiere al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte: 22.7.2001
Directiva 98/52/CE	22.7.2001	
Directiva 2002/73/CE	5.10.2005	

ANEXO II

Tabla de correspondencias

Directiva 75/117/CEE	Directiva 76/207/CEE	Directiva 86/378/CEE	Directiva 97/80/CE	La presente Directiva
—	Artículo 1, apartado 1	Artículo 1	Artículo 1	Artículo 1
—	Artículo 1, apartado 2	—	—	—
—	Artículo 2, apartado 2, primer guión	—	—	Artículo 2, apartado 1, letra a)
—	Artículo 2, apartado 2,	—	Artículo 2, apartado 2	Artículo 2, apartado 1, letra b)
—	Artículo 2, apartado 2, guiones tercero y cuarto	—	—	Artículo 2, apartado 1, letras c) y d)
—	—	—	—	Artículo 2, apartado 1, letra e)
—	—	Artículo 2, apartado 1	—	Artículo 2, apartado 1 letra f)
—	Artículo 2, apartados 3 y 4, y artículo 2, apartado 7, párrafo tercero	—	—	Artículo 2, apartado 2
—	Artículo 2, apartado 8	—	—	Artículo 3
Artículo 1	—	—	—	Artículo 4
—	—	Artículo 5, apartado 1	—	Artículo 5
—	—	Artículo 3	—	Artículo 6
—	—	Artículo 4	—	Artículo 7, apartado 1
—	—	—	—	Artículo 7, apartado 2
—	—	Artículo 2, apartado 2	—	Artículo 8, apartado 1
—	—	Artículo 2, apartado 3	—	Artículo 8, apartado 2
—	—	Artículo 6	—	Artículo 9
—	—	Artículo 8	—	Artículo 10
—	—	Artículo 9	—	Artículo 11
—	—	(Artículo 2 de la Directiva 96/97/CE)	—	Artículo 12
—	—	Artículo 9 bis	—	Artículo 13
—	Artículo 2, apartado 1, y artículo 3, apartado 1	—	Artículo 2, apartado 1	Artículo 14, apartado 1
—	Artículo 2, apartado 6	—	—	Artículo 14, apartado 2
—	Artículo 2, apartado 7, párrafo segundo	—	—	Artículo 15
—	Artículo 2, apartado 7, párrafo cuarto, frases segunda y tercera	—	—	Artículo 16
Artículo 2	Artículo 6, apartado 1	Artículo 10	—	Artículo 17, apartado 1
—	Artículo 6, apartado 3	—	—	Artículo 17, apartado 2
—	Artículo 6, apartado 4	—	—	Artículo 17, apartado 3
—	Artículo 6, apartado 2	—	—	Artículo 18
—	—	—	Artículos 3 y 4	Artículo 19
—	Artículo 8 bis	—	—	Artículo 20
—	Artículo 8 ter	—	—	Artículo 21
—	Artículo 8 quater	—	—	Artículo 22
Artículos 3 y 6	Artículo 3, apartado 2, letra a)	—	—	Artículo 23, letra a)
Artículo 4	Artículo 3, apartado 2, letra b)	Artículo 7, letra a)	—	Artículo 23, letra b)
—	—	Artículo 7, letra b)	—	Artículo 23, letra c)
Artículo 5	Artículo 7	Artículo 11	—	Artículo 24
Artículo 6	—	—	—	—
—	Artículo 8 quinquies	—	—	Artículo 25
—	Artículo 2, apartado 5	—	—	Artículo 26
—	Artículo 8 sexies, apartado 1	—	Artículo 4, apartado 2	Artículo 27, apartado 1
—	Artículo 8 sexies, apartado 2	—	Artículo 6	Artículo 27, apartado 2
—	Artículo 2, apartado 7, párrafo primero	Artículo 5, apartado 2	—	Artículo 28, apartado 1
—	Artículo 2, apartado 7, párrafo cuarto, primera frase	—	—	Artículo 28, apartado 2
—	Artículo 1, apartado 1 bis	—	—	Artículo 29
Artículo 7	Artículo 8	—	Artículo 5	Artículo 30
Artículo 9	Artículo 10	Artículo 12, apartado 2	Artículo 7, párrafo cuarto	Artículo 31, apartados 1 y 2
—	Artículo 9, apartado 2	—	—	Artículo 31, apartado 3
—	—	—	—	Artículo 32
Artículo 8	Artículo 9, apartado 1, párrafo primero, y artículo 9, apartados 2 y 3	Artículo 12, apartado 1	Artículo 7, párrafos primero, segundo y tercero	Artículo 33
—	Artículo 9, apartado 1, párrafo segundo	—	—	—
—	—	—	—	Artículo 34
—	—	—	—	Artículo 35
—	—	—	—	Artículo 36
—	—	Anexo	—	—

DIRECTIVA DEL CONSEJO 2004/113/CE, 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)

Se traspone, por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE número 71 de 23/3/2007)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular el apartado 1 de su artículo 13,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽²⁾,

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

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la UE, 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 y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

(2) 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.

(3) Al tiempo que se prohíbe la discriminación, es importante que se respeten otros derechos y libertades fundamentales como la protección de la intimidad y la vida familiar así como las transacciones que se lleven a cabo en dicho contexto, y la libertad religiosa.

(4) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe, en sus artículos 21 y 23, cualquier discriminación por razones de sexo, y consagra el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

(5) El artículo 2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea confiere a la promoción de este principio el rango de misión esencial de la Comunidad. Del mismo modo, el apartado 2 del artículo 3 del Tratado exige que la Comunidad se fije el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar activamente la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades.

(6) En su Comunicación «Agenda de política social», la Comisión anunció su intención de proponer una directiva sobre la discriminación sexual fuera del mercado laboral. Esta propuesta está en consonancia con la Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa sobre la Estrategia Marco comunitaria en materia de igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005) ⁽⁴⁾, que abarca todas las políticas comunitarias y que tiene por objeto promover la igualdad entre hombres y mujeres, mediante la adaptación de éstas y la aplicación de acciones concretas para mejorar la situación de los hombres y las mujeres en la sociedad.

(7) En su reunión de Niza de los días 7 y 9 de diciembre de 2000, el Consejo Europeo instó a la Comisión a reforzar los derechos en materia de igualdad mediante una propuesta de Directiva para promover la igualdad de género en ámbitos distintos de los del empleo y la vida profesional.

(8) La Comunidad ha adoptado un abanico de instrumentos jurídicos para prevenir y combatir la discriminación sexual en el mercado laboral. Estos instrumentos han demostrado que las medidas legislativas son útiles para luchar contra la discriminación.

(9) La discriminación sexual y el acoso, incluido el sexual, también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de hombres y mujeres en la vida económica y social.

(10) Hay problemas especialmente evidentes en el sector del acceso a los bienes y servicios y su suministro. Por ello, procede prevenir y eliminar la discriminación sexual en este terreno. Como en el caso de la 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 ⁽⁵⁾, este objetivo puede alcanzarse mejor mediante legislación comunitaria.

(11) Esta legislación debe prohibir la discriminación sexual en el acceso a los bienes y servicios y su suministro. Deben considerarse bienes aquellos que se consideran como tales en las disposiciones del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea relativas a la libre circulación de mercancías. Deben considerarse servicios aquellos que se consideran como tales en las disposiciones del artículo 50 del mencionado Tratado.

(12) Con objeto de impedir la discriminación por razón de sexo, la presente Directiva se aplica tanto a la discriminación directa como a la indirecta. Sólo existe discriminación directa cuando una persona recibe –por razón de sexo– un trato menos favorable que otra persona en una situación comparable. Así pues, por ejemplo, las diferencias entre hombres y mujeres en la prestación de cuidados sanitarios que se derivan de las diferencias físicas entre hombres y mujeres no corresponden a situaciones comparables, por lo que no constituyen discriminación.

(13) La prohibición de la discriminación deberá aplicarse a las personas que presten bienes y servicios disponibles para el público y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en dicho contexto. No se aplicará al contenido de los medios de comunicación ni de la publicidad, ni a la enseñanza pública o privada.

(1) Dictamen emitido el 30 de marzo de 2004 (no publicado aún en el Diario Oficial).

(2) DO C 121 de 30.4.2004, p. 27.

(3) DO C 241 de 28.9.2004, p. 44.

(4) DO L 17 de 19.1.2001, p. 22.

(5) DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

(14) Todas las personas gozan de libertad para celebrar contratos, incluida la libertad de elegir a la otra parte contratante para efectuar una transacción determinada. Una persona que suministre un bien o preste un servicio puede tener una serie de razones subjetivas para elegir a la otra parte contratante. En la medida en que dicha elección no se base en el sexo de la persona contratante, la presente Directiva no debe afectar a la libertad de la persona a la hora de elegir a la otra parte contratante.

(15) Ya existe una serie de instrumentos jurídicos vigentes para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos relacionados con el empleo y la ocupación. Por ello, la presente Directiva no deberá aplicarse en este ámbito. El mismo razonamiento se aplica a las actividades por cuenta propia, en la medida en que estén cubiertas por instrumentos jurídicos vigentes. La Directiva se aplicará exclusivamente a los seguros y pensiones de carácter privado, voluntario e independiente de la relación laboral.

(16) Sólo podrán admitirse diferencias de trato cuando estén justificadas por un propósito legítimo. Pueden constituir propósitos legítimos, por ejemplo, la protección de las víctimas de la violencia por razón de sexo (en supuestos como la creación de refugios para personas de un solo sexo), las razones de intimidad y decencia (en supuestos como la oferta de alojamiento hecha por una persona en una parte de su vivienda), la promoción de la igualdad de género o de los intereses de los hombres o de las mujeres (por ejemplo, organizaciones de voluntarios del mismo sexo), la libertad de asociación (en los casos de afiliación a clubes privados para un solo sexo), la organización de actividades deportivas (por ejemplo, acontecimientos deportivos para uno de los sexos). No obstante, toda limitación deberá ser adecuada y necesaria a tenor de los criterios emanados de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

(17) El principio de igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios no exige que se ofrezcan en todos los casos prestaciones o instalaciones compartidas para hombres y mujeres, toda vez que no se ofrezcan de manera más favorable a uno de los sexos.

(18) El recurso a factores actuariales basados en el sexo está generalizado en el sector de los seguros y otros servicios financieros afines. A fin de garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, la utilización del sexo como factor actuarial no deberá dar lugar a diferencias en las primas y las prestaciones de las personas individuales. Para evitar un reajuste repentino del mercado, esta norma se aplicará únicamente a los nuevos contratos celebrados después de la fecha de incorporación de la presente Directiva.

(19) Algunas categorías de riesgos pueden presentar variaciones entre los sexos. En algunos casos, el sexo constituye uno de los factores determinantes para la evaluación de los riesgos asegurados, aunque no necesariamente el único. Para los contratos que aseguren riesgos de esta índole, los Estados miembros podrán optar por autorizar excepciones a la norma de primas y prestaciones independientes del sexo, a condición de que estén en condiciones de garantizar que los datos actuariales y estadísticos subyacentes en que se fundan los cálculos son fiables, se actualizan con regularidad y son accesibles al público. Sólo se permitirán excepciones en los casos en que la legislación nacional no haya aplicado ya la norma de independencia del sexo. Cinco años después de la incorporación de la presente Directiva, los Estados miembros podrán revisar la justificación de tales excepciones, atendiendo a los datos actuariales y estadísticos más recientes y a un informe elaborado por la Comisión tres años después de la fecha de dicha incorporación.

(20) Un trato menos favorable a las mujeres por motivos de embarazo y maternidad deberá considerarse una forma de discriminación directa por razón de sexo y estará, por consiguiente, prohibido en el ámbito de los seguros y servicios financieros afines. Por lo tanto, no deberán atribuirse a sólo uno de los sexos los costes asociados a los riesgos de embarazo y maternidad.

(21) Las personas que hayan sido objeto de discriminación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.

(22) Las normas relativas a la carga de la prueba deberán adaptarse cuando haya un caso de presunta discriminación; con vistas a la aplicación eficaz del principio de igualdad de trato, cuando se aporten pruebas de tal discriminación la carga de la prueba recaerá nuevamente en la parte demandada.

(23) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exige una protección judicial adecuada contra las represalias.

(24) Para impulsar el principio de igualdad de trato, los Estados miembros fomentarán el diálogo con aquellas partes interesadas que tengan, con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razones de sexo en el ámbito del acceso a bienes y servicios y a su suministro.

(25) La protección contra la discriminación sexual 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 tangible a las víctimas. Estos organismos podrán ser los mismos que los que tienen una responsabilidad nacional en materia de defensa de los derechos humanos o de salvaguardia de los derechos individuales, o de la aplicación del principio de igualdad de trato.

(26) La presente Directiva establece requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de adoptar o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.

(27) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasivas aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Directiva.

(28) Dado que los objetivos de la presente Directiva, a saber, garantizar un nivel común de protección contra la discriminación lo suficientemente elevado en todos los Estados miembros, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, y, por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a las dimensiones y efectos de la acción, a nivel comunitario, la Comunidad puede tomar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en ese artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar estos objetivos,

(29) De acuerdo con el punto 34 del Acuerdo Interinstitucional «Legislar mejor»⁽⁶⁾, se alienta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propios cuadros, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre las directivas y las medidas de transposición, y a hacerlos públicos.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

(6) DO C 321 de 31.12.2003, p. 1.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Artículo 2

Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

- a) «discriminación directa»: la situación en que una persona haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que es, ha sido o sería tratada otra en una situación comparable, por razón de sexo;
- b) «discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios;
- c) «acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
- d) «acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

1. Dentro de los límites de los poderes conferidos a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas que suministren bienes y servicios disponibles para el público, con independencia de la persona de que se trate, tanto en lo relativo al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, y que se ofrezcan fuera del ámbito de la vida privada y familiar, y a las transacciones que se efectúen en ese contexto.

La presente Directiva no afectará a la libertad de la persona a la hora de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no se base en el sexo de la persona contratante.

La presente Directiva no se aplicará al contenido de los medios de comunicación o de la publicidad, ni a la educación.

La presente Directiva no se aplicará a asuntos relacionados con el empleo y la ocupación. No se aplicará a asuntos relacionados con el trabajo por cuenta propia, en la medida en que dichos asuntos estén cubiertos por otros actos legislativos comunitarios.

Artículo 4

Principio de igualdad de trato

1. A efectos de la presente Directiva, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres significa que

- a) no habrá discriminación directa por razones de sexo, como el trato menos favorable a las mujeres por razón de embarazo y maternidad;
- b) no habrá discriminación indirecta por razones de sexo.

La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de disposiciones más favorables relativas a la protección de las mujeres con respecto al embarazo y la maternidad.

En el sentido de la presente Directiva, el acoso y el acoso sexual se consideran discriminación sexual, por lo cual quedan prohibidos. El rechazo de tales comportamientos por una persona o su sumisión a ellos no se utilizará como base de una decisión que le afecte.

Toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo se considerará discriminación en el sentido de la presente Directiva.

La presente Directiva no prohíbe las diferencias de trato cuando la prestación de bienes y servicios de forma exclusiva o principal a las personas de uno de los sexos esté justificada por un propósito legítimo y los medios para lograr ese propósito sean adecuados y necesarios.

Artículo 5

Factores actuariales

1. Los Estados miembros velarán por que en todos los nuevos contratos que se celebren después del 21 de diciembre de 2007 a más tardar, el hecho de tener en cuenta el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones a efectos de seguros y servicios financieros afines no dé lugar a diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, los Estados miembros podrán decidir, antes del 21 de diciembre de 2007 autorizar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente en los casos en que la

consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos. Los Estados miembros que se acojan a esta disposición informarán a la Comisión y velarán por que los datos exactos pertinentes en relación con la consideración del sexo como factor actuarial determinante se recopilen, se publiquen y se actualicen con regularidad. Dichos Estados miembros reexaminarán su decisión cinco años después de 21 de diciembre de 2007 atendiendo al informe de la Comisión a que se refiere el artículo 16, y transmitirán a la Comisión el resultado de este nuevo examen.

3. En cualquier caso, los costes relacionados con el embarazo y la maternidad no darán lugar a diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente.

Los Estados miembros podrán aplazar la aplicación de las medidas necesarias para cumplir el presente apartado hasta dos años después del 21 de diciembre de 2007 a más tardar. En tal caso los Estados miembros de que se trate informarán inmediatamente a la Comisión.

Artículo 6

Acción positiva

Con objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo.

Artículo 7

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad entre hombres y mujeres que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir, en los ámbitos que ésta trata, el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros.

CAPÍTULO II

RECURSOS Y APLICACIÓN

Artículo 8

Defensa de derechos

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos e incluso, cuando lo considere oportuno, procedimientos de conciliación para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva, disponibles 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 introducirán en sus ordenamientos jurídicos internos las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada a causa de una discriminación en el sentido de la presente Directiva reciba una indemnización o compensación reales y efectivas del Estado miembro, de manera disuasiva y proporcional al daño sufrido. La fijación de un límite máximo predeterminado no limitará dicha compensación o indemnización.

3. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones o entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su 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 hacer cumplir las obligaciones que se derivan de la presente Directiva.

4. Los apartados 1 y 3 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos para incoar acciones judiciales en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 9

Carga de la prueba

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

2. Lo dispuesto en el apartado 1 no impedirá a los Estados miembros adoptar normas sobre admisibilidad de las pruebas que sean 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 3 del artículo 8.

5. Los Estados miembros no precisan aplicar el apartado 1 en las gestiones en que el tribunal u otra autoridad competente debe investigar los hechos del caso.

*Artículo 10***Represalias**

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una denuncia o un procedimiento judicial destinado a hacer cumplir el principio de igualdad de trato.

*Artículo 11***Diálogo con las partes interesadas**

Con el fin de promover el principio de igualdad de trato, los Estados miembros fomentarán el diálogo con las partes interesadas pertinentes que tengan, con arreglo a su legislación y práctica nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación sexual en el ámbito del acceso a bienes y servicios y su suministro.

CAPÍTULO III

ORGANISMOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO*Artículo 12*

1. Los Estados miembros designarán uno o más organismos para que se encarguen de promover, analizar, controlar y apoyar la igualdad entre todas las personas sin discriminación por razones de sexo, y adoptarán las disposiciones necesarias a tal fin. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos encargados a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos de las personas, o la aplicación del principio de igualdad de trato.

2. Los Estados miembros velarán por que los organismos mencionados en el apartado 1 tengan, entre otras, las siguientes competencias:

a) sin perjuicio del derecho de las víctimas y asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas consideradas en el apartado 3 del artículo 8, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación al iniciar un procedimiento por discriminación;

b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;

c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con esta discriminación.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES*Artículo 13***Cumplimiento**

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que se respete el principio de igualdad de trato en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro, dentro del ámbito de la presente Directiva y, en particular, para que:

a) se supriman 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 contractuales en los reglamentos internos de las empresas, así como en las normas que rijan las asociaciones con o sin ánimo de lucro, contrarias al principio de igualdad de trato.

*Artículo 14***Sanciones**

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y tomarán cualquier medida necesaria para garantizar su aplicación. Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán estas disposiciones a la Comisión, a más tardar el 21 de diciembre de 2007, y comunicarán inmediatamente cualquier modificación ulterior de las mismas.

*Artículo 15***Divulgación de la información**

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, junto con otras disposiciones vigentes ya adoptadas en este ámbito, sean puestas en conocimiento de las personas interesadas, por todos los medios adecuados y en el conjunto de su territorio.

*Artículo 16***Informes**

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información disponible sobre la aplicación de la presente Directiva, a más tardar el 21 de diciembre de 2009, y, ulteriormente, cada cinco años.

La Comisión redactará un informe resumido, que incluirá un examen de las prácticas vigentes de los Estados miembros en relación con la disposición del artículo 5 sobre la utilización del sexo como factor para el cálculo de primas y beneficios. Presentará dicho informe al Parlamento Europeo y al Consejo a más tardar el 21 de diciembre de 2010. En caso necesario, la Comisión adjuntará a su informe propuestas de modificación de la Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta los puntos de vista de las partes interesadas pertinentes.

Artículo 17

Incorporación a la legislación nacional

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 21 de diciembre de 2007. Comunicarán de inmediato a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

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.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones básicas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 18

Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 19

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 13 de diciembre de 2004.

Por el Consejo
El Presidente
B. R. BOT

DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

(DO L de 05/10/2002)

Se traspone, por Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo (BOE número 71 de 23/3/2007)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, el apartado 3 de su artículo 141,

Vista la propuesta de la Comisión ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social ⁽²⁾,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado ⁽³⁾, a la vista del texto conjunto aprobado el 19 de abril de 2002 por el Comité de conciliación,

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a los Estados miembros, y respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario.

(2) El derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido por 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

(1) DO C 337 E de 28.11.2000, p. 204, y DO C 270 E de 25.9.2001, p. 9.

(2) DO C 123 de 25.4.2001, p. 81.

(3) Dictamen del Parlamento Europeo de 31 de mayo de 2001 (DO C 47 de 21.2.2002, p. 9), Posición común del Consejo de 23 de julio de 2001 (DO C 307 de 31.10.2001, p. 5) y Decisión del Parlamento Europeo de 24 de octubre de 2001 (DO C 112 E de 9.5.2002, p. 14); Decisión del Parlamento Europeo de 12 de junio de 2002 y Decisión del Consejo de 13 de junio de 2002.

Formas de Discriminación Racial y los Pactos de las Naciones Unidas sobre Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como por el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son signatarios todos los Estados miembros.

(3) La presente Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos, en particular, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

(4) La igualdad de trato entre hombres y mujeres es un principio fundamental, con arreglo al artículo 2 y al apartado 2 del artículo 3 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre mujeres y hombres como una «misión» y un «objetivo» de la Comunidad e imponen la obligación positiva de «promover» dicha igualdad en todas sus actividades.

(5) El artículo 141 del Tratado, y en particular su apartado 3, hace referencia específica a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

(6) La Directiva 76/207/CEE del Consejo ⁽⁴⁾ no define los conceptos de discriminación directa o indirecta. Basándose en el artículo 13 del Tratado, el Consejo adoptó la Directiva 2000/43/CE, 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 ⁽⁵⁾, y la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ⁽⁶⁾, que definen la discriminación directa e indirecta. Resulta, pues, apropiado incluir definiciones en línea con dichas Directivas por lo que al sexo se refiere.

(7) La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a éstos en defensa de sus intereses. Las medidas adoptadas de conformidad con el apartado 4 del artículo 141 del Tratado podrán incluir la pertenencia o la continuación de la actividad de organizaciones o sindicatos cuyo objetivo principal sea la promoción, en la práctica, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

(8) El acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres; por ello conviene definir dichos conceptos y prohibir dichas formas de discriminación. Con este objetivo, debe hacerse hincapié en que dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación.

(9) En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, de conformidad con la legislación y la práctica nacional.

(10) La apreciación de los hechos de los que pueda deducirse la existencia de una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes, de conformidad con las normas del Derecho o las prácticas nacionales. Estas normas podrán determinar, en particular, que la existencia de una discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ⁽⁷⁾, la discriminación implica la aplicación de reglas diferentes a situaciones comparables o la aplicación de la misma regla a situaciones diferentes.

(11) Las actividades profesionales que los Estados miembros pueden excluir del ámbito de aplicación de la Directiva 76/207/CEE deben restringirse a las que requieren el empleo de una persona de un sexo determinado por la naturaleza de las actividades profesionales particulares de que se trate, siempre que el objetivo buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad tal y como está establecido en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia ⁽⁸⁾.

(12) El Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente la legitimidad, en virtud del principio de igualdad de trato, de proteger la condición biológica de la mujer durante y tras el embarazo. Ha establecido reiteradamente, además, que todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación sexual directa. Por consiguiente, la presente Directiva no afecta a lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) ⁽⁹⁾, que persigue el objetivo de proteger la salud física y mental de la mujer que esté embarazada, haya dado a luz recientemente o se encuentre en período de lactancia. En los considerandos de la Directiva 92/85/CEE se establece que la protección de la seguridad y de la salud de la trabajadora que esté embarazada, haya dado a luz o esté en período de lactancia no debe suponer tratar de manera menos favorable a las mujeres en el mercado de trabajo ni debe atentar contra las directivas en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres. El Tribunal de Justicia ha reconocido la protección del derecho al trabajo de las mujeres, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto o a un puesto equivalente, en condiciones laborales que no sean menos favorables, así como a disfrutar de cualquier mejora de las condiciones laborales a la que hubieran tenido derecho durante su ausencia.

(13) En la Resolución del Consejo y de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar ⁽¹⁰⁾, se alentó a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que sus respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores el derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo sus derechos en materia laboral. En este contexto, es importante resaltar que son los Estados miembros los que deben decidir si reconocen dicho derecho así como determinar aquellas condiciones, distintas del despido y la reincorporación al trabajo, que no entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva.

(4) DO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

(5) DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

(6) DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

(7) Asunto C-394/96: Brown (Recopilación 1998, p. I-4185) y asunto C-342/93: Gillespie (Recopilación 1996, p. I-475).

(8) Asunto C-222/84: Johnston (Recopilación 1986, p. 1651), asunto C-273/97: Sirdar (Recopilación 1999, p. I-7403) y asunto C-285/98: Kreil (Recopilación 2000, p. I-69).

(9) DO L 348 de 28.11.1992, p. 1.

(10) DO C 218 de 31.7.2000, p. 5.

(14) Los Estados miembros podrán, de conformidad con el apartado 4 del artículo 141 del Tratado, mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales. Dada la situación actual, y teniendo en cuenta la Declaración 28 n° del Tratado de Amsterdam, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a mejorar la situación de la mujer en la vida laboral.

(15) La prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas del mismo sexo. Tales medidas permiten la existencia de organizaciones de personas del mismo sexo cuando su objetivo principal sea promover las necesidades especiales de tales personas y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

(16) El principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres ya está firmemente establecido en el artículo 141 del Tratado y en la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos⁽¹¹⁾, y lo confirma reiteradamente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia; dicho principio constituye un elemento esencial e indispensable del acervo comunitario relativo a la discriminación por razón de sexo.

(17) El Tribunal de Justicia ha dictaminado que, dado el carácter fundamental del derecho a una tutela judicial efectiva, los trabajadores gozan de dicha protección incluso tras la extinción de la relación laboral⁽¹²⁾. Un empleado que defienda o testifique a favor de una persona amparada por la presente Directiva debe tener derecho a idéntica protección.

(18) El Tribunal de Justicia ha dictaminado que la eficacia del principio de igualdad de trato exige que, de violarse tal principio, la compensación reconocida al trabajador víctima de discriminación ha de ser adecuada al perjuicio sufrido. Además ha precisado que fijar de antemano un tope máximo puede imposibilitar la compensación efectiva y que no se pueden excluir los intereses destinados a compensar la pérdida sufrida⁽¹³⁾.

(19) De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las normas nacionales relativas a plazos de interposición de demandas son admisibles siempre que no sean menos favorables que las de los plazos de demandas similares de carácter nacional y que no imposibiliten en la práctica el ejercicio de los derechos reconocidos por el Derecho comunitario.

(20) Las personas que hayan sido objeto de discriminación por razón de sexo deben disponer de medios adecuados de protección jurídica. A fin de asegurar una protección más eficaz, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre o en apoyo de cualquier víctima, sin perjuicio de la normativa procesal nacional en materia de representación y defensa ante los tribunales.

(21) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, en el marco de las prácticas nacionales, con las organizaciones no gubernamentales, para estudiar las distintas formas de discriminación por razón de sexo en el lugar de trabajo y combatirlas.

(22) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva 76/207/CEE.

(23) Con arreglo al principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado, el objetivo de la acción propuesta no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, puede lograrse mejor a nivel comunitario. De conformidad con el principio de proporcionalidad consagrado en el mencionado artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

(24) Procede, por lo tanto, modificar en consecuencia la Directiva 76/207/CEE.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

La Directiva 76/207/CEE se modificará como sigue:

1) En el artículo 1 se insertará el apartado siguiente:

«1 bis. Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en el apartado 1.».

2) El artículo 2 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 2

1. A efectos de las disposiciones siguientes, el principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar.

2. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- “discriminación directa”: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo,
- “discriminación indirecta”: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios,

(11) DO L 45 de 19.2.1975, p. 19.

(12) Asunto C-185/97: Coote (Recopilación 1998, p. I-5199).

(13) Asunto C-180/95: Draehmpaehl (Recopilación 1997, p. I-2195) y asunto C-271/91: Marshall (Recopilación 1993, p. I-4367).

— “acoso”: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo,

— “acoso sexual”: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán.

El rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo no podrá utilizarse para tomar una decisión que le afecte.

4. Toda orden de discriminar a personas por razón de su sexo se considerará discriminación en el sentido de la presente Directiva.

5. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo.

6. Los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación 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.

7. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la maternidad.

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Un trato menos favorable dispensado a una mujer en relación con su embarazo o su permiso de maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE constituirá discriminación en el sentido de la presente Directiva.

La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (*) y en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE (**). La presente Directiva tampoco afectará al derecho de los Estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores —hombres y mujeres— del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

8. Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas contempladas en el apartado 4 del artículo 141 del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres.

(*) DO L 145 de 19.6.1996, p. 4.

(**) DO L 348 de 28.11.1992, p. 1.».

3) El artículo 3 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 3

1. La aplicación del principio de igualdad de trato supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido y de retribución de conformidad con lo establecido en la Directiva 75/117/CEE;

d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. Para ello, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que:

a) se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;

b) se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato que figure en contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de empresas o en los estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales.».

4) Se suprimirán los artículos 4 y 5.

5) El artículo 6 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 6

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales y/o administrativos, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación contraria al artículo 3, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado *a priori*, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

3. 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 o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

4. Los apartados 1 y 3 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.».

6) El artículo 7 se sustituirá por el texto siguiente:

«Artículo 7

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.».

7) Se añadirán los artículos siguientes:

«Artículo 8 bis

1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos 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:

a) sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el apartado 3 del artículo 6, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;

b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;

c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

Artículo 8 ter

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, mediante, entre otros, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.

3. Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de mujeres y hombres en el lugar de trabajo de forma planificada y sistemática.

4. A tal fin, debería alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad regular adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres en la empresa.

Esta información podrá incluir estadísticas sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles de la organización así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 8 quater

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las prácticas y a las legislaciones nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razón de sexo con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

Artículo 8 quinto

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones

nacionales adoptadas en cumplimiento de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación.

Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones posteriores.

Artículo 8 sexto

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas 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.».

Artículo 2

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 5 de octubre de 2005, o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan introducido las disposiciones requeridas mediante acuerdos. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados que exige la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas incluirán una 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.

2. En el plazo de tres años a partir de la entrada en vigor de la presente Directiva, los Estados miembros transmitirán a la Comisión toda la información necesaria con el fin de que ésta pueda elaborar un informe, dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 2, los Estados miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas correspondientes a medidas adoptadas de conformidad con el apartado 4 del artículo 141 del Tratado, así como la información sobre estas medidas y su aplicación. Basándose en esa información, la Comisión aprobará y publicará cada cuatro años un informe en el que se establezca una evaluación comparativa de dichas medidas a la luz de la Declaración nº 28 anexa al Acta final del Tratado de Amsterdam.

Artículo 3

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

Artículo 4

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 23 de septiembre de 2002.

Por el Parlamento Europeo

El Presidente

P. COX

Por el Consejo

El Presidente

M. FISCHER BOEL

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 02/12/2000)

Se traspone, por Ley 62/2003, de 30 de diciembre (BOE número 313 de 31/12/2003)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽²⁾,

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

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

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

(1) DO C 177 E de 27.6.2000, p. 42.

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

(3) DO C 204 de 18.7.2000, p. 82.

(4) DO C 226 de 8.8.2000, p. 1.

(2) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo ⁽⁵⁾.

(3) En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.

(4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

(5) Es importante respetar estos derechos y estas libertades fundamentales. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a estos para defender sus intereses.

(6) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

(7) El Tratado CE incluye entre sus objetivos el fomento de la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. A tal efecto, se ha incorporado al Tratado CE un nuevo título sobre empleo como medio para desarrollar una estrategia europea coordinada para el empleo, con el fin de potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable.

(8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

(9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.

(10) El Consejo adoptó, el 29 de junio de 2000, la Directiva 2000/43/CE ⁽⁶⁾ relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que garantiza ya una protección contra dichas discriminaciones en el ámbito del empleo y la ocupación.

(11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

(12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y la ocupación.

(13) Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán a los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no están equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo 141 del Tratado CE ni a los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo es el acceso al empleo o el mantenimiento de los trabajadores en el empleo.

(14) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación.

(15) La apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.

(16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.

(17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

(18) Concretamente, la presente Directiva no puede tener el efecto de obligar a las fuerzas armadas, como tampoco a los servicios de policía, penitenciarios, o de socorro, a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.

(19) Además, para que los Estados miembros puedan seguir manteniendo la capacidad de sus fuerzas armadas, podrán optar por no aplicar las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discapacidad y a la edad a todas o parte de sus fuerzas armadas. Los Estados miembros que ejerzan esta opción deberán determinar el ámbito de aplicación de esta excepción.

(20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.

(21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberán tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

(5) DO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

(6) DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

(22) Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil y de las prestaciones que dependen del estado civil.

(23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.

(24) La Unión Europea, en su Declaración nº 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Amsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer una actividad profesional.

(25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.

(26) La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas, y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas organizarse cuando su finalidad principal sea promover de las necesidades específicas de esas personas.

(27) El Consejo, en su Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad ⁽⁷⁾, estableció un marco de orientación que enumera ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos, y en su Resolución de 17 de junio de 1999 ⁽⁸⁾ relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías afirmó la importancia de prestar una atención específica, en particular, a la contratación, al mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación y formación permanente de los minusválidos.

(28) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.

(29) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.

(30) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias.

(31) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y en el caso en que se verifique tal situación a fin de que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual.

(32) Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar las normas sobre la carga de la prueba a los procedimientos en los que corresponda a los tribunales o a otro órgano competente investigar los hechos. Se considerarán procedimientos de esta índole aquéllos en que el demandante no está obligado a probar sus alegaciones sino que corresponde al tribunal o al órgano competente investigarlas.

(33) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, según las prácticas propias de cada país, con las organizaciones no gubernamentales, para estudiar y combatir las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo.

(34) La necesidad de promover la paz y la reconciliación entre las principales comunidades de Irlanda del Norte exige la inclusión de disposiciones especiales en la presente Directiva.

(35) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de que se contravengan las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

(36) Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados establecidos por la presente Directiva.

(37) De conformidad con el principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5 del Tratado CE, los objetivos de la presente Directiva, en particular el establecimiento en la Comunidad de un marco para la igualdad en el empleo y la ocupación, no pueden alcanzarse de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. Conforme al principio de proporcionalidad tal y como se enuncia en el mencionado artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

(7) DO L 225 de 12.8.1986, p. 43.

(8) DO C 186 de 2.7.1999, p. 3.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

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

Artículo 2

Concepto de discriminación

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

4. Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados en el artículo 1 se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1.

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Artículo 3

Ámbito de aplicación

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

a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción;

b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;

c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;

d) la afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. La presente Directiva no afectará a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entenderá sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y del trato que se derive de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas.

3. La presente Directiva no se aplicará a los pagos de cualquier tipo efectuados por los regímenes públicos o asimilados, incluidos los regímenes públicos de seguridad social o de protección social.

4. Los Estados miembros podrán prever la posibilidad de que la presente Directiva no se aplique a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad.

Artículo 4

Requisitos profesionales

1. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a

cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

2. Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.

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

Artículo 5

Ajustes razonables para las personas con discapacidad

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

Artículo 6

Justificación de diferencias de trato por motivos de edad

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

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;

b) el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;

c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

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

Artículo 7

Acción positiva y medidas específicas

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

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

Artículo 8

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

CAPÍTULO II

RECURSOS Y CUMPLIMIENTO

Artículo 9

Defensa de derechos

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 10

Carga de la prueba

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

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el apartado 2 del artículo 9.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

Artículo 11

Protección contra las represalias

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

Artículo 12

Divulgación de información

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

Artículo 13

Diálogo social

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, y mediante la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, la celebración al nivel apropiado, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3 que entren dentro de las competencias de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación.

Artículo 14

Diálogo con las organizaciones no gubernamentales

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

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES PARTICULARES

Artículo 15

Irlanda del Norte

1. Para hacer frente a la infrarrepresentación de una de las principales comunidades religiosas en los servicios policiales de Irlanda del Norte, las diferencias de trato en materia de contratación en dichos servicios, incluido el personal de apoyo, no constituirán discriminación, en la medida en que dichas diferencias de trato estén explícitamente autorizadas por la legislación nacional.

2. Con objeto de mantener el equilibrio de las posibilidades de empleo para el cuerpo docente en Irlanda del Norte, contribuyendo al mismo tiempo a superar las divisiones históricas entre las principales comunidades religiosas existentes, las disposiciones de la presente Directiva en materia de religión o de convicciones no se aplicarán a la contratación de cuerpo docente en las escuelas de Irlanda del Norte, en la medida en que ello esté explícitamente autorizado por la legislación nacional.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 15

Cumplimiento

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

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

Artículo 17

Sanciones

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

Artículo 18

Aplicación

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

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

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

Artículo 19

Informe

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, a más tardar el 2 de diciembre de 2005 y, posteriormente, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes. Con arreglo a la consideración sistemática del principio de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas sobre mujeres y hombres. A la luz de la información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.

*Artículo 20***Entrada en vigor**

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

*Artículo 21***Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 27 de noviembre de 2000.

Por el Consejo
El Presidente
É. GUIGOU

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.

(DO L 180, de 19/07/2000).

Se traspone, por Ley 62/2003, de 30 de diciembre (BOE número 313 de 31/12/2003)

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.

(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).

(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 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 verá 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:

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

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 afecten a personas de un origen racial o étnico concreto.

*Artículo 6***Requisitos mínimos**

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

CAPÍTULO II

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

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales y administrativos, 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

III.2.3. DECISIONES

Decisión 203/2008 del Consejo, de 28 de febrero de 2008, para la aplicación del Reglamento (CE) 168/2007 por lo que se refiere a la adopción de un marco plurianual para la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea para el período 2007-2012.

(DO L 63 de 7/03/2008)

II

(Actos adoptados en aplicación de los Tratados CE/Euratom cuya publicación no es obligatoria)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea,

Visto el Reglamento (CE) n° 168/2007 del Consejo, de 15 de febrero de 2007, por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ⁽¹⁾, y, en particular, su artículo 5, apartado 1,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,

Considerando lo siguiente:

(1) Teniendo presentes los objetivos de la fundación de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «la Agencia»), y para permitir a la Agencia desempeñar correctamente sus funciones, deben fijarse los ámbitos temáticos precisos de su actividad en un marco plurianual con una duración de cinco años, según lo dispuesto en el artículo 5, apartado 2, del Reglamento (CE) n° 168/2007.

(2) Este marco debe incluir, entre los ámbitos temáticos de actividad de la Agencia, la lucha contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia asociada a los mismos.

(3) El marco plurianual debe respetar las prioridades fijadas por la Unión, teniendo en cuenta las orientaciones que emanan de las resoluciones del Parlamento Europeo y de las conclusiones del Consejo en materia de derechos fundamentales.

(4) El marco plurianual debe tener en cuenta debidamente los recursos financieros y humanos de la Agencia y depender únicamente del ámbito de aplicación del Derecho comunitario.

(5) El marco debe incluir disposiciones que garanticen la complementariedad con el mandato de otros órganos, organismos y agencias de la Comunidad y de la Unión, así como con el Consejo de Europa y otras organizaciones internacionales que trabajan en el ámbito de los derechos fundamentales. Las agencias y órganos comunitarios más relevantes desde el punto de vista de su relación con el presente marco plurianual son el Instituto Europeo de la Igualdad de Género, creado en virtud del Reglamento (CE) n° 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género ⁽²⁾, el Supervisor Europeo de Protección de Datos, instituido por el Reglamento (CE) n° 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos ⁽³⁾, y el Defensor del Pueblo Europeo, cuyos objetivos deben por lo tanto ser tenidos en cuenta.

(1) DO L 53 de 22.2.2007, p. 1.

(2) DO L 403 de 30.12.2006, p. 9.

(3) DO L 8 de 12.1.2001, p. 1.

(6) Para la elaboración de su propuesta, la Comisión consultó al Consejo de Administración de la Agencia de los Derechos Fundamentales en su reunión de los días 12 y 13 de julio de 2007 y recibió observaciones por escrito mediante carta de 25 de julio de 2007.

(7) El presente marco define los ámbitos temáticos concretos de actividad de la Agencia, al tiempo que en el artículo 4 del Reglamento (CE) n° 168/2007 se determinan diversos cometidos permanentes de la Agencia, entre otros el de aumentar la sensibilización de la opinión pública ante los derechos fundamentales y difundir información activamente sobre su trabajo.

(8) La Agencia, a petición del Parlamento Europeo, del Consejo o de la Comisión, y siempre que lo permitan sus recursos financieros y humanos, puede desempeñar funciones al margen de los ámbitos temáticos definidos en el marco plurianual, de conformidad con el artículo 5, apartado 3, del Reglamento (CE) n° 168/2007.

DECIDE:

Artículo 1

Marco plurianual

1. Se establece un marco plurianual para la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «la Agencia») para el período 2007-2012.

2. La Agencia, de conformidad con el artículo 3 del Reglamento (CE) n° 168/2007, realizará los cometidos definidos en el artículo 4, apartado 1, del Reglamento (CE) n° 168/2007 dentro de los ámbitos temáticos fijados en el artículo 2 de la presente Decisión.

Artículo 2

Ámbitos temáticos

Los ámbitos temáticos serán los siguientes:

- a) el racismo, la xenofobia y la intolerancia asociada a los mismos;
- b) la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y contra las personas pertenecientes a minorías, así como por cualquier combinación de estos motivos (discriminación múltiple);
- c) la indemnización a las víctimas;
- d) los derechos del niño, incluida su protección;
- e) el asilo, la inmigración y la integración de los migrantes;
- f) los visados y los controles fronterizos;
- g) la participación de los ciudadanos de la Unión en el funcionamiento democrático de la Unión;
- h) la sociedad de la información y, en particular, el respeto de la intimidad y la protección de los datos personales, y
- i) el acceso a una justicia eficaz e independiente.

Artículo 3

Complementariedad y cooperación con otros organismos

1. A los efectos de aplicación del presente marco, la Agencia deberá garantizar la adecuada cooperación y coordinación con los órganos, organismos y agencias competentes de la Comunidad, los Estados miembros, las organizaciones internacionales y la sociedad civil, en las condiciones previstas en los artículos 7, 8 y 10 del Reglamento (CE) n° 168/2007.

2. En particular, la Agencia deberá coordinar sus actividades con las del Consejo de Europa, en las condiciones previstas en el artículo 9 del Reglamento (CE) n° 168/2007 y en el acuerdo a que se refiere dicho artículo.

3. La Agencia tratará las cuestiones relacionadas con la discriminación por motivos de sexo en la medida pertinente y solo como parte del trabajo que deba realizar con respecto a los problemas generales de discriminación contemplados en el artículo 2, letra b), teniendo en cuenta que los objetivos generales del Instituto Europeo de Igualdad de Género creado en virtud del Reglamento (CE) n° 1922/2006 son contribuir a la promoción y el refuerzo de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular mediante la integración de la dimensión de género en todas las políticas comunitarias y en las políticas nacionales resultantes, y mediante la lucha contra las discriminaciones basadas en el sexo, y sensibilizar a los ciudadanos de la UE ante la igualdad de género, proporcionando una asistencia técnica a las instituciones comunitarias y, especialmente, a la Comisión y a las autoridades de los Estados miembros.

4. La Agencia desempeñará sus cometidos relativos a las cuestiones de derechos humanos vinculadas a la sociedad de la información sin perjuicio de las responsabilidades que incumben al Supervisor Europeo de Protección de Datos en cuanto a garantizar el respeto de las libertades y derechos fundamentales de las personas físicas, y, en particular, de su derecho a la intimidad, por parte de las instituciones y órganos comunitarios, de acuerdo con sus funciones y competencias definidas en los artículos 46 y 47 del Reglamento (CE) n° 45/2001.

Hecho en Bruselas, el 28 de febrero de 2008.

Por el Consejo
El Presidente
D. MATE

Decisión 1554/2005/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, que modifica la Decisión 2001/51/CE del Consejo, por la que se establece un programa de acción comunitario sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y la Decisión 848/2004/CE, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres.

(DO L 255 de 30/09/2005)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 13, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado ⁽¹⁾,

Considerando lo siguiente:

(1) Mediante la Decisión 2001/51/CE ⁽²⁾, el Consejo estableció el programa relativo a una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre mujeres y hombres a fin de promover una mejor comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad, potenciar y difundir los valores y las prácticas que subyacen a la igualdad y desarrollar la capacidad de los interesados de fomentar eficazmente la igualdad.

(2) A través de la Decisión no 848/2004/CE ⁽³⁾, el Parlamento Europeo y el Consejo establecieron un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres con objeto de respaldar las actividades de dichas organizaciones, de las cuales tanto un programa de trabajo continuo como determinadas medidas específicas redundan en beneficio del interés europeo general en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres o van en pos de un objetivo que forma parte de la política comunitaria en este ámbito.

(3) Ambos programas expiran el 31 de diciembre de 2005. Es esencial garantizar la continuidad de la política comunitaria para la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres considerando los objetivos consagrados en el artículo 13 del Tratado.

(4) Es necesario prorrogar los programas durante un año de período transitorio hasta el establecimiento de un nuevo programa marco plurianual sobre la financiación de acciones en los ámbitos social y de empleo correspondiente al período 2007-2013 que incluya un capítulo sobre la igualdad entre hombres y mujeres.

(5) La Decisión 2001/51/CE está basada en el artículo 13 del Tratado. No obstante, a raíz de las modificaciones introducidas por el Tratado de Niza, el artículo 13, apartado 2, constituye el fundamento jurídico específico para la adopción de medidas comunitarias incentivadoras cuyo objeto sea contribuir a la lucha contra la discriminación. Por tanto, es conveniente basar la modificación de la Decisión 2001/51/CE en el artículo 13, apartado 2.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

La Decisión 2001/51/CE se modifica como sigue:

1) En el artículo 1, la fecha de « 31 de diciembre de 2005» se sustituye por la de « 31 de diciembre de 2006».

2) El apartado 1 del artículo 11 se sustituye por el texto siguiente:

«1. El importe de referencia financiera para la ejecución del programa, para el período 2001-2006, será de 61,5 millones EUR.».

Artículo 2

La Decisión no 848/2004/CE se modifica como sigue:

1) En el apartado 3 del artículo 1, la fecha de « 31 de diciembre de 2005» se sustituye por la de « 31 de diciembre de 2006».

2) El apartado 1 del artículo 6 se sustituye por el texto siguiente:

«1. La dotación financiera para la ejecución del programa, para el período 2004-2006, será de 3,3 millones EUR.»

Artículo 3

La presente Decisión entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Artículo 4

Los destinatarios de la presente Decisión serán los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el 7 de septiembre de 2005.

Por el Parlamento Europeo
El Presidente
J. BORRELL FONTELLES

Por el Consejo
El Presidente
C. CLARKE

(1) Dictamen del Parlamento Europeo de 26 de mayo de 2005 (no publicado aún en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 12 de julio de 2005.

(2) DO L 17 de 19.1.2001, p. 22.

(3) DO L 157 de 30.4.2004, p. 18. Decisión corregida en el DO L 195 de 2.6.2004, p. 7.

Decisión 750/2000/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación (2001-2006).

(DO L 303 de 02/12/2000)

II

(Actos cuya publicación no es una condición para su aplicabilidad)

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,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽¹⁾,Previa consulta al Comité Económico y Social ⁽²⁾,Previa consulta al Comité de las Regiones ⁽³⁾,

Considerando lo siguiente:

(1) La Unión se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, así como del Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros. De conformidad con el Tratado de la Unión Europea, la Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, y tal y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

(2) El Parlamento Europeo ha instado con firmeza y en repetidas ocasiones a la Unión Europea a que elabore e intensifique su política sobre igualdad de trato y de oportunidades con respecto a todos los motivos de discriminación.

(3) La Unión Europea rechaza las teorías que tratan de establecer la existencia de las razas humanas. El uso, en la presente Decisión, del término «origen racial» no implica el reconocimiento de dichas teorías.

(4) En la aplicación del programa, la Comunidad persigue, de conformidad con el Tratado, la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular teniendo en cuenta que las mujeres son a menudo víctimas de múltiples discriminaciones.

(5) Las distintas formas de discriminación no pueden clasificarse por orden de importancia y son todas ellas igualmente intolerables. El programa está encaminado tanto al intercambio de prácticas correctas ya vigentes en los Estados miembros como al fomento de la elaboración de nuevas prácticas y políticas en la lucha contra la discriminación, incluida la múltiple. La presente Decisión puede contribuir a establecer una estrategia global para luchar contra toda discriminación basada en distintos motivos, que de ahora en adelante debería desarrollarse de forma paralela.

(6) La experiencia de la acción comunitaria, especialmente en el ámbito de la igualdad entre los sexos, ha puesto de manifiesto que la lucha contra la discriminación requiere en la práctica una combinación de medidas y, en particular, de legislación y acción práctica diseñadas para reforzarse mutuamente. Pueden extraerse enseñanzas semejantes de la experiencia adquirida en la lucha contra las discriminaciones fundadas en la raza, el origen étnico y en las discapacidades.

(7) El programa debe abordar todos los motivos de discriminación exceptuando la discriminación por razón de sexo, tema que ya tratan acciones comunitarias específicas. Los diversos motivos de discriminación pueden tener características similares y se puede luchar contra ellos con medios parecidos. Es posible utilizar la experiencia acumulada durante muchos años en la lucha contra la discriminación por ciertos motivos, incluida la discriminación por razón de sexo, para luchar contra otros motivos de discriminación. Sin embargo, se debe dar cabida a las características específicas de las diversas formas de discriminación. Por consiguiente, deben tenerse en cuenta las necesidades especiales de las personas con discapacidades para facilitar su acceso a actividades y obtener resultados.

(8) El acceso al programa debe estar abierto al conjunto de los organismos e instituciones públicos o privados que intervengan en la lucha contra la discriminación. A este respecto, conviene tener en cuenta la experiencia y las competencias de las organizaciones no gubernamentales a nivel local y nacional.

(9) Muchas organizaciones no gubernamentales de ámbito europeo poseen experiencia y conocimientos específicos en la lucha contra la discriminación, así como en la actuación a escala europea en defensa de las personas expuestas a la misma. Por tanto, pueden contribuir notablemente a la mejor comprensión de los diversos modos y efectos de la discriminación y a garantizar que en la concepción, la ejecución y el seguimiento del programa se tengan en cuenta las experiencias de las personas víctimas de discriminación. En el pasado, la Comunidad aportó la financiación básica a diferentes organizaciones activas en el ámbito de la discriminación; por lo tanto, la concesión de una financiación de base a las organizaciones no gubernamentales eficaces puede ser una baza inestimable en la lucha contra la discriminación.

(10) Las medidas necesarias para la ejecución de la presente Decisión deben aprobarse con arreglo a la Decisión 1999/468/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, por la que se establecen los procedimientos para el ejercicio de las competencias de ejecución atribuidas a la Comisión ⁽⁴⁾.

(11) Es necesario, a fin de aumentar la aportación específica de la acción comunitaria, que la Comisión, en colaboración con los Estados miembros, garantice a todos los niveles la coherencia y la complementariedad de las acciones ejecutadas en el marco de la presente Decisión y de otras políticas, instrumentos y acciones comunitarios pertinentes, especialmente los correspondientes al Fondo Social Europeo en los ámbitos de la educación, de la formación y de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y los de promoción de la integración social. También conviene garantizar la coherencia y la complementariedad con las actividades correspondientes del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia.

(12) El Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo (Acuerdo EEE) prevé una mayor cooperación en el ámbito social entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y los países de la asociación Europea de Libre Comercio que forman

(1) Dictamen emitido el 5 de octubre de 2000 (no publicado aún en el Diario Oficial).

(2) DO C 204 de 18.7.2000, p. 82.

(3) DO C 226 de 8.8.2000, p. 1.

(4) DO L 184 de 17.7.1999, p. 23.

parte del Espacio Económico Europeo (AELC/EEE), por otra. Conviene prever que el presente programa quede abierto a la participación de los países candidatos de Europa Central y Oriental, según las condiciones que establecen los acuerdos europeos, sus protocolos adicionales y las decisiones de los Consejos de asociación respectivos, y a la participación de Chipre, Malta y Turquía, que se financiará mediante créditos suplementarios con arreglo a los procedimientos que se concierten con estos países.

(13) Con arreglo al punto 34 del Acuerdo interinstitucional de 6 de mayo de 1999 entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión ⁽⁵⁾, en la presente Decisión se introducirá un importe de referencia financiera para toda la duración del programa, sin que ello afecte a las competencias de la autoridad presupuestaria definidas en el Tratado.

(14) La Comisión y los Estados miembros harán cuanto esté en su mano para que todos los textos, orientaciones y licitaciones publicados en el marco del presente programa se redacten de forma clara, sencilla y accesible.

(15) Se tendrá en cuenta la necesidad de prestar una ayuda especial, en su caso, para que las personas puedan superar los obstáculos que impidan su participación en el programa.

(16) Para que cualquier acción comunitaria tenga éxito es necesario supervisar y evaluar los resultados contrastándolos con los objetivos.

(17) Según el principio de subsidiariedad que se define en el artículo 5 del Tratado, los Estados miembros no pueden alcanzar de manera suficiente los objetivos de la acción que se propone para la contribución comunitaria en la lucha contra la discriminación, entre otras razones porque son necesarias las asociaciones multilaterales, el intercambio transnacional de información y la difusión de buenas prácticas en toda la Comunidad. Según el principio de proporcionalidad definido en dicho artículo, la presente Decisión no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

DECIDE:

Artículo 1

Establecimiento del programa

La presente Decisión establece, para el período comprendido entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2006, un programa de acción comunitario destinado a promover medidas de lucha contra la discriminación directa e indirecta basada en motivos de origen racial o étnico, de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, denominado en lo sucesivo «programa».

Artículo 2

Objetivos

Dentro de las competencias comunitarias, el programa apoyará y complementará los esfuerzos efectuados en la Comunidad y en los Estados miembros por promover medidas de prevención y de lucha contra la discriminación simple y múltiple, teniendo en cuenta, cuando corresponda, las medidas legislativas futuras. Sus objetivos serán los siguientes:

- a) mejorar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la discriminación mejorando los conocimientos sobre la misma y evaluando la eficacia de las políticas y de las medidas prácticas;
- b) aumentar la capacidad para prevenir y para enfrentarse a la discriminación con eficacia, especialmente fortaleciendo los medios de acción de las organizaciones y mediante el apoyo al intercambio de información y de buenas prácticas, y la creación a tal efecto de redes a escala europea, teniendo en cuenta al mismo tiempo las particularidades de las distintas formas de discriminación;
- c) promover y difundir los valores y prácticas en que se basa la lucha contra la discriminación, incluidas las actividades de sensibilización.

Artículo 3

Acciones comunitarias

1. A fin de lograr los objetivos establecidos en el artículo 2, podrán ejecutarse en un marco transnacional las acciones siguientes:

- a) análisis de los factores vinculados a la discriminación, incluida la realización de estudios y el desarrollo de indicadores cualitativos y cuantitativos, respetando el derecho y las prácticas nacionales; la evaluación de legislaciones y prácticas contra la discriminación para valorar su eficacia y su repercusión, con una difusión efectiva de los resultados;
- b) cooperación transnacional y promoción de redes europeas entre los agentes implicados en la lucha contra la discriminación y en su prevención, incluidas las organizaciones no gubernamentales;
- c) sensibilización, especialmente para poner de relieve la dimensión europea de la lucha contra la discriminación y para dar a conocer los resultados del programa, en particular, mediante comunicaciones, publicaciones, campañas y actos diversos.

2. En el anexo figuran las disposiciones para la ejecución de las acciones comunitarias enumeradas en el apartado 1.

Artículo 4

Ejecución del programa y cooperación con los Estados miembros

1. La Comisión:

- a) garantizará la ejecución de las acciones comunitarias que comprende el programa, de conformidad con el anexo;
- b) mantendrá periódicamente cambios de impresiones con representantes de organizaciones no gubernamentales y con los interlocutores sociales a escala europea sobre la concepción, la ejecución y el seguimiento del programa, así como sobre las orientaciones políticas correspondientes. Para ello, la Comisión pondrá a disposición de las organizaciones no gubernamentales y de los interlocutores sociales la información oportuna. La Comisión informará de dichas opiniones al Comité creado en virtud del artículo 6.

(5) DO C 172 de 18.6.1999, p. 1.

2. La Comisión, en cooperación con los Estados miembros, tomará las medidas necesarias para:
- a) promover la participación activa en el programa de todas las partes afectadas, incluidas las organizaciones no gubernamentales, tanto grandes como pequeñas;
 - b) promover la colaboración y el diálogo activos entre todos los participantes en el programa para intensificar, entre otros aspectos, un enfoque integrado y coordinado de la lucha contra la discriminación;
 - c) asegurar la difusión de los resultados de las acciones emprendidas en el marco del programa;
 - d) proporcionar información accesible, publicidad y seguimiento adecuados sobre las acciones que reciban apoyo del programa.

Artículo 5

Medidas de ejecución

1. Las medidas necesarias para la ejecución de la presente Decisión relativas a las materias que se enumeran a continuación, se aprobarán con arreglo al procedimiento de gestión contemplado en el apartado 2 del artículo 6:
- a) las directrices generales para la ejecución del programa;
 - b) el plan de trabajo anual para la ejecución de las acciones del programa, incluida la posibilidad de adaptar o completar los temas del programa;
 - c) el apoyo financiero que deberá prestar la Comunidad;
 - d) el presupuesto anual y el desglose de los fondos entre las diversas acciones del programa;
 - e) las modalidades para la selección de las acciones y de las organizaciones respaldadas por la Comunidad, así como el proyecto de lista de las acciones y organizaciones presentado por la Comisión para dicho respaldo;
 - f) los criterios de seguimiento y de evaluación del programa y, en especial, la relación coste-eficacia, así como las modalidades de difusión y transmisión de los resultados.
2. Las medidas necesarias para la ejecución de la presente Decisión relativas a cualquier otra cuestión, se aprobarán con arreglo al procedimiento consultivo contemplado en el apartado 3 del artículo 6.

Artículo 6

Comité

1. La Comisión estará asistida por un Comité, denominado en lo sucesivo «Comité».
2. En los casos en que se haga referencia al presente apartado, serán de aplicación los artículos 4 y 7 de la Decisión 1999/468/CE.
El plazo contemplado en el apartado 3 del artículo 4 de la Decisión 1999/468/CE queda fijado en dos meses.
3. En los casos en que se haga referencia al presente apartado, serán de aplicación los artículos 3 y 7 de la Decisión 1999/468/CE.
4. El Comité aprobará su reglamento interno.

Artículo 7

Cooperación con otros Comités

Para garantizar la coherencia y la complementariedad del programa con otras medidas a las que hace referencia el artículo 8, la Comisión informará periódicamente al Comité sobre las demás acciones comunitarias en materia de lucha contra la discriminación. Si procede, la Comisión establecerá una cooperación regular y estructurada entre este Comité y los Comités de supervisión creados para otras políticas, instrumentos y acciones en la materia.

Artículo 8

Coherencia y complementariedad

1. La Comisión garantizará, en colaboración con los Estados miembros, una coherencia global con otras políticas, instrumentos y acciones comunitarios y de la Unión, en particular mediante la creación de mecanismos adecuados para coordinar las actividades del programa con otras actividades sobre investigación, empleo, igualdad entre mujeres y hombres, integración social, cultura, educación, formación y política sobre la juventud, así como en el campo de las relaciones exteriores comunitarias.
2. La Comisión y los Estados miembros garantizarán la coherencia y la complementariedad entre las acciones emprendidas en virtud del programa y otras acciones pertinentes de la Unión y de la Comunidad, especialmente las correspondientes a los Fondos estructurales y a la iniciativa comunitaria Equal.
3. Los Estados miembros realizarán todos los esfuerzos posibles para asegurar la coherencia y la complementariedad entre las actividades del programa y las realizadas a nivel nacional, regional y local.

Artículo 9

Participación de los países de la AELC/EEE, de los países asociados de Europa Central y Oriental, de Chipre, de Malta y de Turquía

El programa estará abierto a la participación de:

- a) los países de la AELC/EEE, con arreglo a las condiciones que estipula el Acuerdo EEE;

b) los países candidatos de Europa Central y Oriental, de conformidad con las condiciones previstas en los acuerdos europeos, en sus protocolos adicionales y en las decisiones de los Consejos de Asociación respectivos;

c) Chipre, Malta y Turquía, participación que se financiará mediante créditos suplementarios con arreglo a los procedimientos que se concierten con estos países.

Artículo 10

Financiación

1. El importe de referencia financiera para la ejecución del programa para el período 2001-2006 será de 98,4 millones de euros.
2. La autoridad presupuestaria autorizará los créditos anuales ajustándose a las perspectivas financieras.

Artículo 11

Supervisión y evaluación

1. La Comisión supervisará periódicamente el programa en cooperación con los Estados miembros, de conformidad con los procedimientos enunciados en los apartados 2o y 3o del artículo 6.

2. Para la evaluación del programa, la Comisión estará asistida por expertos independientes. La evaluación valorará la idoneidad, la eficacia y la relación costo/eficacia de las acciones ejecutadas con relación a los objetivos mencionados en el artículo 2. También estudiará la repercusión del programa en conjunto.

Asimismo, la evaluación estudiará la complementariedad entre las acciones emprendidas en virtud del presente programa y las establecidas en otras políticas, instrumentos y acciones comunitarios.

3. La Comisión presentará al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones un informe de evaluación sobre la ejecución del programa a más tardar el 31 de diciembre de 2005.

Artículo 12

Entrada en vigor

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

Hecho en Bruselas, el 27 de noviembre de 2000.

Por el Consejo
El Presidente
É. GUIGOU

ANEXO

INDICACIONES PARA LA EJECUCIÓN DEL PROGRAMA

I. Ámbitos de acción

El programa podrá referirse a los ámbitos siguientes, dentro del límite de las competencias otorgadas a la Comunidad por el Tratado:

- a) la no discriminación en las Administraciones públicas y por parte de ellas;
- b) la no discriminación en los medios de comunicación y por parte de ellos;
- c) la participación en condiciones de igualdad en la toma de decisiones políticas, económicas y sociales;
- d) el acceso en condiciones de igualdad a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, especialmente la vivienda, los transportes, la cultura, el ocio y el deporte;
- e) el control eficaz de la discriminación, incluida la múltiple;
- f) la difusión eficaz de información sobre los derechos a la igualdad de trato y a la no discriminación;
- g) la integración en los demás ámbitos de las políticas y prácticas antidiscriminatorias.

En todas sus actividades, el programa respetará el principio de la integración de la igualdad entre los sexos. Para aplicar el programa, la Comisión podrá obtener asistencia técnica y/o administrativa, en beneficio mutuo de la Comisión y de sus beneficiarios, en relación con las medidas de determinación, preparación, gestión, seguimiento, auditoría y supervisión del programa o de los proyectos.

La Comisión podrá asimismo realizar estudios, organizar encuentros de expertos y emprender actividades de información y de publicación relacionados directamente con el objetivo del presente programa.

II. Acceso al programa

Con arreglo a las condiciones y medidas relativas a la ejecución establecidas en el presente anexo, podrán tener acceso al presente programa los organismos e instituciones públicos y privados que participen en la lucha contra la discriminación, concretamente:

- a) los Estados miembros;
- b) las autoridades locales y regionales;

- c) los organismos de promoción de la igualdad de trato;
- d) los interlocutores sociales;
- e) las organizaciones no gubernamentales;
- f) las universidades y los institutos de investigación;
- g) las oficinas nacionales de estadísticas;
- h) los medios de comunicación.

III. Acciones

Capítulo 1 — Análisis y evaluación

Podrán recibir apoyo las actividades siguientes:

- 1) la elaboración y difusión de series estadísticas comparables sobre el grado de discriminación que existe en la Comunidad, respetando el derecho y las prácticas nacionales;
- 2) el desarrollo y la divulgación de métodos e indicadores para evaluar la eficacia de las políticas y prácticas antidiscriminatorias (establecimiento de marcos comparativos), respetando el derecho y las prácticas nacionales;
- 3) el análisis, mediante informes anuales, de las legislaciones y prácticas antidiscriminatorias, con el fin de evaluar su efectividad y de difundir los conocimientos adquiridos;
- 4) la realización, en el marco de los temas prioritarios del programa, de estudios temáticos que permitan comparar y contrastar enfoques sobre todos los aspectos en que se basa la discriminación.

Al ejecutar las medidas que incluye este capítulo, la Comisión garantizará especialmente la coherencia y la complementariedad con las actividades del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia, del Programa Marco comunitario de investigación y desarrollo tecnológicos y demostración, y del programa estadístico comunitario.

Capítulo 2 — Aumento de la competencia

Se podrán apoyar las actividades que figuran a continuación con objeto de aumentar la competencia y la eficacia de los agentes implicados específicamente en luchar contra la discriminación en los ámbitos que abarca el presente programa:

- 1) acciones de intercambio transnacional que cuenten con la participación de una serie de agentes de, al menos, tres Estados miembros y que aborden la transferencia de información, conocimientos adquiridos y buenas prácticas. Las actividades pueden incluir la comparación de la eficacia de procesos, métodos e instrumentos en los temas elegidos, la transferencia mutua y la aplicación de las buenas prácticas, los intercambios de personal, el desarrollo conjunto de productos, procesos, estrategias y métodos, la adaptación a diversos contextos de los métodos, instrumentos y procesos que se hayan definido como buenas prácticas, o las actividades conjuntas de divulgación de resultados de producción de material publicitario y de organización de actos. A la hora de seleccionar las solicitudes de financiación, el programa tendrá en cuenta la diversidad de la discriminación;
- 2) proporcionar financiación básica a las organizaciones no gubernamentales pertinentes a escala europea que posean experiencia en la lucha contra la discriminación y en la defensa de las personas víctimas de la misma, a fin de fomentar el desarrollo de un enfoque integrado y coordinado de la lucha contra la discriminación.

La financiación de base se limitará como máximo al 90 % de los gastos que puedan beneficiarse de una ayuda.

Las modalidades de selección de esas organizaciones podrán tener en cuenta la naturaleza diversa y heterogénea de los grupos afectados por la discriminación.

Capítulo 3 — Sensibilización

Podrán apoyarse las actividades que figuran a continuación:

- 1) la organización de conferencias, seminarios y actos diversos a escala europea;
- 2) la organización por parte de los Estados miembros de seminarios que favorezcan la aplicación de la legislación comunitaria en materia de no discriminación, y el fomento de la dimensión europea en actos organizados a escala nacional;
- 3) la organización, a escala europea, de campañas y actos publicitarios que asocien a los medios de comunicación, en apoyo del intercambio transnacional de información y de la determinación y difusión de buenas prácticas, incluida la concesión de premios a acciones enmarcadas en el capítulo 2 que hayan arrojado resultados positivos, con objeto de dar a conocer en mayor medida la lucha contra la discriminación;
- 4) la publicación de materiales que difundan los resultados del programa, entre los que se incluye la creación de un sitio Internet que ofrezca ejemplos de buenas prácticas, un foro para el intercambio de ideas y una base de datos sobre posibles participantes en acciones de intercambio transnacional.

IV. Método de presentación de las solicitudes de apoyo

Capítulo 1: Las acciones de este capítulo se ejecutarán básicamente mediante licitaciones. Se aplicarán los procedimientos de Eurostat para la cooperación con las oficinas nacionales de estadística.

Capítulo 2: Las acciones de los puntos 1 y 2 de este capítulo se ejecutarán previa convocatoria de propuestas que deberán presentarse a la Comisión.

Capítulo 3: Las acciones de este capítulo se ejecutarán, en general, previa licitación. No obstante, podrán subvencionarse acciones correspondientes a los puntos 2 y 3 de este capítulo a petición, por ejemplo, de los Estados miembros.

Decisión Marco 913/2008 de la Comisión, de 28 noviembre de 2008, de lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal.

(DOL 328 de 06/12/2008)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de la Unión Europea y, en particular, su artículo 29, su artículo 31 y su artículo 34, apartado 2, letra b),

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,

Considerando lo siguiente:

(1) El racismo y la xenofobia son violaciones directas de los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, así como del Estado de Derecho, principios en los que se fundamenta la Unión Europea y que son comunes a los Estados miembros.

(2) El Plan de acción del Consejo y la Comisión sobre la mejor manera de aplicar las disposiciones del Tratado de Amsterdam relativas a la creación de un espacio de libertad, seguridad y justicia, las conclusiones del Consejo de Tampere de 15 y 16 de octubre de 1999, la Resolución del Parlamento Europeo, de 20 de septiembre de 2000, sobre la posición de la Unión Europea en la Conferencia Mundial contra el Racismo y sobre la situación actual en la Unión y la comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo sobre la actualización semestral del Marcador para supervisar el progreso en la creación de un espacio «de libertad, seguridad y justicia» en la Unión Europea (segundo semestre de 2000), invitan a una acción en este ámbito. En el Programa de La Haya de los días 4 y 5 de noviembre de 2004, el Consejo recuerda su firme compromiso de oponerse a todas las formas de racismo, antisemitismo y xenofobia, tal como ya había manifestado el Consejo Europeo en diciembre de 2003.

(3) La Acción Común 96/443/JAI del Consejo, de 15 de julio de 1996, relativa a la acción contra el racismo y la xenofobia, debe ir seguida de una nueva acción legislativa que responda a la necesidad de continuar la aproximación de las disposiciones legales y reglamentarias de los Estados miembros y superar los obstáculos a una cooperación judicial eficaz, derivados principalmente de la disparidad de los enfoques legislativos de los Estados miembros.

(4) De acuerdo con la evaluación de la Acción Común 96/443/JAI y los trabajos realizados en otros foros internacionales, como el Consejo de Europa, subsisten algunas dificultades en el ámbito de la cooperación judicial; de ahí la necesidad de una mayor aproximación de las legislaciones penales de los Estados miembros para garantizar así la aplicación de una legislación clara y completa con el fin de combatir eficazmente el racismo y la xenofobia.

(5) El racismo y la xenofobia constituyen una amenaza contra los grupos de personas que son objeto de dicho comportamiento. Es necesario definir un enfoque penal del racismo y la xenofobia que sea común a la Unión Europea con el fin de que el mismo comportamiento constituya un delito en todos los Estados miembros y se establezcan sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias contra las personas físicas y jurídicas que cometan tales delitos o que sean responsables de los mismos.

(6) Los Estados miembros convienen en que la lucha contra el racismo y la xenofobia requiere varios tipos de medidas en un marco global y puede no estar limitada a cuestiones penales. La presente Decisión Marco se limita a la lucha contra formas particularmente graves de racismo y de xenofobia mediante el Derecho penal. Dado que las tradiciones culturales y jurídicas de los Estados miembros difieren, en cierta medida, especialmente en este ámbito, la plena armonización del Derecho penal no es posible en la actualidad.

(7) En la presente Decisión Marco el concepto de «ascendencia» se refiere esencialmente a las personas o grupos de personas que son descendientes de personas que pueden ser identificadas por ciertas características (como la raza o el color), sin que necesariamente puedan observarse aún todas esas características, a pesar de lo cual dichas personas o grupos de personas pueden ser objeto, debido a su ascendencia, de odio o violencia.

(8) El concepto de «religión» se refiere en términos generales a las creencias o convicciones religiosas por las que se define a las personas.

(9) El concepto de «odio» se refiere al odio basado en la raza, el color, la religión, la ascendencia o el origen nacional o étnico.

(10) La presente Decisión Marco no supondrá un impedimento a que un Estado miembro adopte disposiciones en su legislación nacional destinadas a ampliar el alcance del artículo 1, apartado 1, letras c) y d), a los delitos contra grupos de personas definidos con arreglo a otros criterios distintos de los de raza, color, religión, ascendencia u origen nacional o étnico, como por ejemplo la posición social o las convicciones políticas.

(11) Debe garantizarse que las investigaciones y las actuaciones judiciales relativas a delitos de carácter racista o xenófobo no estén supeditadas a la presentación de declaraciones o de cargos por las víctimas, que son en muchos casos especialmente vulnerables y reacias a entablar acciones judiciales.

(12) La aproximación del Derecho penal debe dar lugar a una lucha más eficaz contra los delitos de carácter racista y xenófobo, mediante el fomento de una cooperación judicial plena y efectiva entre Estados miembros. El Consejo debe tener en cuenta las dificultades que puedan existir en este ámbito al revisar la presente Decisión Marco, con vistas a considerar si es necesario adoptar nuevas medidas en este ámbito.

(13) Dado que el objetivo de la presente Decisión Marco, a saber, que se castiguen los delitos de carácter racista y xenófobo en todos los Estados miembros con al menos un nivel mínimo de sanciones penales efectivas, proporcionadas y disuasorias no puede ser alcanzado adecuadamente de manera individual por los Estados miembros, ya que las normas deben ser comunes y compatibles, y por consiguiente, dado que dicho objetivo puede lograrse mejor a nivel de la Unión Europea, esta podrá adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad mencionado en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea y definido en el artículo 5 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en este último artículo, la presente Decisión Marco no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

(14) La presente Decisión Marco respeta los derechos fundamentales y se atiene a los principios reconocidos por el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea y el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, en particular, sus artículos 10 y 11, y reflejados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en particular sus capítulos II y VI.

(15) Consideraciones relativas a la libertad de asociación y la libertad de expresión, especialmente la libertad de prensa y la libertad de expresión en otros medios de comunicación, han originado en varios Estados miembros garantías procesales y normas especiales en la legislación nacional en cuanto al establecimiento o a la limitación de la responsabilidad.

(16) Es necesario derogar la Acción Común 96/443/JAI, ya que, tras la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam, de 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 y de la presente Decisión Marco, queda obsoleta, ha adoptado la presente decisión marco:

Artículo 1. *Delitos de carácter racista y xenóforo*

1. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que se castiguen las siguientes conductas intencionadas:

- a) La incitación pública a la violencia o al odio dirigidos contra un grupo de personas o un miembro de tal grupo, definido en relación con la raza, el color, la religión, la ascendencia o el origen nacional o étnico;
- b) la comisión de uno de los actos a que se refiere la letra a) mediante la difusión o reparto de escritos, imágenes u otros materiales;
- c) la apología pública, la negación o la trivialización flagrante de los crímenes de genocidio, crímenes contra la humanidad y crímenes de guerra tal como se definen en los artículos 6, 7 y 8 del Estatuto de la Corte Penal Internacional, dirigida contra un grupo de personas o un miembro de tal grupo definido en relación con la raza, el color, la religión, la ascendencia o el origen nacional o étnico cuando las conductas puedan incitar a la violencia o al odio contra tal grupo o un miembro del mismo;
- d) la apología pública, la negación o la trivialización flagrante de los crímenes definidos en el artículo 6 del Estatuto del Tribunal Militar Internacional adjunto al Acuerdo de Londres, de 8 de agosto de 1945, dirigida contra un grupo de personas o un miembro de tal grupo definido en relación con la raza, el color, la religión la ascendencia o el origen nacional o étnico cuando las conductas puedan incitar a la violencia o al odio contra tal grupo o un miembro del mismo.

2. A los efectos de lo dispuesto en el apartado 1, los Estados miembros podrán optar por castigar únicamente las conductas que o bien se lleven a cabo de forma que puedan dar lugar a perturbaciones del orden público o que sean amenazadoras, abusivas o insultantes.

3. A los efectos de lo dispuesto en el apartado 1, la referencia a la religión tiene por objeto abarcar, al menos, las conductas que sean un pretexto para dirigir actos contra un grupo de personas o un miembro de tal grupo definido en relación con la raza, el color, la ascendencia o el origen nacional o étnico.

4. Los Estados miembros podrán hacer, en el momento de la adopción de la presente Decisión Marco o posteriormente, una declaración en virtud de la cual la negación o la trivialización flagrante de los crímenes a los que hace referencia el apartado 1, letras c) y d), sean punibles solo si los crímenes a los que hacen referencia dichas letras han sido establecidos por resolución firme de un tribunal nacional de dicho Estado miembro o un tribunal internacional, o mediante resolución firme exclusiva de un tribunal internacional.

Artículo 2. *Incitación y complicidad*

1. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que se castigue la incitación a las conductas contempladas en el artículo 1, apartado 1, letras c) y d).

2. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que se castigue la complicidad en la comisión de las conductas contempladas en el artículo 1.

Artículo 3. *Sanciones penales*

1. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que las conductas contempladas en los artículos 1 y 2 se castiguen con sanciones penales efectivas, proporcionadas y disuasorias.

2. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que las conductas contempladas en el artículo 1 se castiguen con una pena máxima de uno a tres años de prisión como mínimo.

Artículo 4. *Motivación racista y xenófoba*

En los casos de delitos distintos de los contemplados en los artículos 1 y 2, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que la motivación racista y xenófoba se considere como una circunstancia agravante, o bien que los tribunales tengan en cuenta dicha motivación a la hora de determinar las sanciones.

Artículo 5. *Responsabilidad de las personas jurídicas*

1. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que una persona jurídica pueda ser considerada responsable de las conductas contempladas en los artículos 1 y 2 realizadas en su provecho por cualquier persona, actuando a título individual o como parte de un órgano de la persona jurídica, que ostente un cargo directivo en el seno de dicha persona jurídica, basado en:

- a) Un poder de representación de dicha persona jurídica, o
- b) la autoridad para adoptar decisiones en nombre de dicha persona jurídica, o
- c) la autoridad para ejercer el control en el seno de dicha persona jurídica.

2. Además de los casos previstos en el apartado 1 del presente artículo, cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que una persona jurídica pueda ser considerada responsable cuando la falta de vigilancia o control por parte de una de las personas a que se refiere el apartado 1 del presente artículo haya hecho posible que realice alguna de las conductas contempladas en los artículos 1 y 2, en provecho de una persona jurídica, una persona sometida a la autoridad de esta última.

3. La responsabilidad de las personas jurídicas en virtud de los apartados 1 y 2 del presente artículo se entenderá sin perjuicio de las acciones penales entabladas contra las personas físicas que sean autores o cómplices de las conductas contempladas en los artículos 1 y 2.

4. Se entenderá por «persona jurídica» toda entidad que tenga dicha condición con arreglo al Derecho nacional aplicable, excepto los Estados u otros organismos públicos que ejerzan la autoridad estatal y las organizaciones internacionales públicas.

Artículo 6. Sanciones impuestas a las personas jurídicas

1. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que a la persona jurídica considerada responsable en virtud de lo dispuesto en el artículo 5, apartado 1, le sean impuestas sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, que incluirán multas de carácter penal o no penal y podrán incluir otras sanciones, tales como:

- a) Exclusión del disfrute de ventajas o ayudas públicas;
- b) prohibición temporal o permanente del desempeño de actividades comerciales;
- c) vigilancia judicial;
- d) medida judicial de disolución.

2. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para garantizar que a la persona jurídica considerada responsable en virtud de lo dispuesto en el artículo 5, apartado 2, le sean impuestas sanciones o medidas efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Artículo 7. Normas constitucionales y principios fundamentales

1. La presente Decisión Marco no podrá afectar a la obligación de respetar los derechos fundamentales y los principios jurídicos fundamentales, incluidas las libertades de expresión y de asociación, consagrados en el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea.

2. La presente Decisión Marco no podrá tener por efecto el de exigir a los Estados miembros la adopción de medidas que contradigan principios fundamentales relativos a las libertades de asociación y expresión, en particular, las libertades de prensa y de expresión en otros medios de comunicación, ni las normas que regulen los derechos y las responsabilidades de la prensa o de otros medios de información, tal como se derivan de tradiciones constitucionales, así como sus garantías procesales, cuando esas normas se refieren al establecimiento o a la limitación de la responsabilidad.

Artículo 8. Inicio de investigaciones y de actuaciones judiciales

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que las investigaciones y actuaciones judiciales respecto de las conductas contempladas en los artículos 1 y 2 no están supeditadas a la presentación de declaraciones o de cargos por parte de la víctima de la conducta, al menos en los casos más graves, cuando las conductas se hayan cometido en su territorio.

Artículo 9. Competencia

1. Cada Estado miembro adoptará las medidas necesarias para establecer su competencia respecto a las conductas contempladas en los artículos 1 y 2 cuando la conducta se haya cometido:

- a) Total o parcialmente en su territorio;
- b) por uno de sus nacionales, o
- c) en provecho de una persona jurídica que tenga su domicilio social en el territorio de este Estado miembro.

2. Al establecer su competencia de acuerdo con el apartado 1, letra a), los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que su competencia incluya los casos en los que la conducta se haya cometido por medio de un sistema de información y:

- a) El autor haya realizado la conducta estando físicamente presente en su territorio, independientemente de que en la realización de la conducta se utilizara o no material albergado en un sistema de información en su territorio;
- b) en la conducta se haya empleado material albergado en un sistema de información situado en su territorio, independientemente de que el autor realizara o no la conducta estando físicamente presente en su territorio.

3. Un Estado miembro podrá decidir no aplicar, o aplicar solo en casos o circunstancias concretas, el criterio de competencia establecido en el apartado 1, letras b) y c).

Artículo 10. Aplicación y revisión

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Decisión Marco a más tardar el 28 de noviembre de 2010.

2. En el mismo plazo, los Estados miembros transmitirán a la Secretaría General del Consejo y a la Comisión el texto de las disposiciones por las que se incorporan a sus respectivos Derechos nacionales las obligaciones impuestas por la presente Decisión Marco. Basándose en un informe que se elaborará con esta información del Consejo y en un informe escrito que presentará la Comisión, el Consejo verificará, a más tardar el 28 de noviembre de 2013, si los Estados miembros han tomado las medidas necesarias para dar cumplimiento a la presente Decisión Marco.

3. Antes del 28 de noviembre de 2013, el Consejo revisará la presente Decisión Marco. Para preparar dicha revisión, el Consejo preguntará a los Estados miembros si han experimentado dificultades en la cooperación judicial con respecto a las conductas contempladas en el artículo 1, apartado 1. Además, el Consejo solicitará a Eurojust que le presente un informe en el que se indique si las diferencias entre las distintas legislaciones nacionales han dado lugar a problemas relativos a la cooperación judicial entre los Estados miembros en este ámbito.

Artículo 11. Derogación de la Acción Común 96/443/JAI

Queda derogada la Acción Común 96/443/JAI,

Artículo 12. Aplicación territorial

La presente Decisión Marco será aplicable a Gibraltar.

Artículo 13. Entrada en vigor

La presente Decisión Marco entrará en vigor el día de su publicación en el «Diario Oficial de la Unión Europea».

III.3. ACTOS NO VINCULANTES

III.3.1. DICTÁMENES

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Ampliar las medidas contra la discriminación más allá del mundo laboral — Necesidad de una directiva global contra la discriminación».
(DO C 77 de 31/03/2009)

El 17 de enero de 2008 el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar, de conformidad con el artículo 29 (2) de su Reglamento Interno, un dictamen de iniciativa sobre el tema

«Ampliar las medidas contra la discriminación más allá del mundo laboral — Necesidad de una directiva global contra la discriminación».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos del Comité en este asunto, aprobó su dictamen el 18 de julio de 2008 (ponente: Sr. CROOK)

En su 447º Pleno de los días 17 y 18 de septiembre de 2008 (sesión del 18 de septiembre de 2008), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 112 votos a favor, 3 en contra y 2 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El derecho a la igualdad es, a la vez, un derecho universal y un principio fundamental del Derecho comunitario. Está consagrado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Su fuente está en el Convenio Europeo para la Protección de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, en los demás instrumentos internacionales de los que son signatarios todos los Estados miembros y en las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros.

1.2 La UE se compromete en el artículo 13 del TCE a luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en todos los ámbitos de su competencia. El Tratado de Lisboa convierte la lucha contra la discriminación en un objetivo específico de la UE.

1.3 La discriminación por los motivos mencionados en el artículo 13 puede socavar la misión de la Comunidad Europea enunciada en el artículo 2 del TCE, consistente en promover un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.

1.4 La protección efectiva contra la discriminación más allá del ámbito del empleo es importante para asegurar el desarrollo de las sociedades democráticas y tolerantes que permitan la expresión de la diversidad y la plena participación e integración de todas las personas en la vida económica y social.

1.5 Es preciso tomar medidas para responder a la desigualdad y a la discriminación que sigue existiendo en la UE. Esta discriminación perjudica a los individuos, pero también a las sociedades europeas en general. La legislación actual de la UE es insuficiente para este fin. Si en lo que respecta al empleo y la ocupación existe una protección contra la discriminación, por todos los motivos mencionados en virtud del artículo 13, la legislación de la UE protege también contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, en cuanto a protección social —incluidas la seguridad social y la atención sanitaria— prestaciones sociales, educación y acceso a bienes y servicios (por ejemplo, vivienda) y, por motivos de sexo, en el acceso a bienes y servicios. Por motivos de religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual no existe ninguna protección jurídica de la UE contra la discriminación fuera del ámbito del empleo. Las leyes de la UE contra la discriminación no reconocen ni proporcionan protección contra la discriminación múltiple.

1.6 La situación real de la protección jurídica en la UE es compleja. Son muchos los Estados miembros que cuentan con una legislación que va más allá de lo que exige la CE, pero existe una gran diversidad en cuanto al contenido, la naturaleza y el grado de protección ofrecida mientras que otros apenas cumplen los requisitos mínimos. A pesar de que se han demostrado las ventajas de que existan organismos especializados en la igualdad, a fin de combatir la discriminación y promover la igualdad, la legislación de la UE sólo exige la existencia de dichos organismos para lo referente al origen racial o étnico y a la igualdad de género. Muchos Estados miembros han establecido organismos destinados a promover la igualdad con mandatos que incluyen la igualdad en lo referente a todos o una parte de los motivos mencionados en el artículo 13.

1.7 El CESE considera que no hay justificación posible para que la UE mantenga un sistema legislativo que, basado en un claro compromiso recogido en el Tratado, de combatir la discriminación por seis motivos especificados, mantiene desigualdades en cuanto a protección, existiendo una menor protección contra la discriminación y una garantía más limitada de igualdad de trato para ciertos motivos. En la ausencia de obligaciones vinculantes de cumplir una norma común de la UE no hay verdaderos incentivos para que los Estados miembros decreteen leyes que reconozcan derechos coherentes para todos los motivos.

1.8 El CESE expresa su preocupación porque el logro de los objetivos de la UE se verá claramente obstaculizado por este sistema jerárquico de protección contra la discriminación. Puede impedir la libre circulación de trabajadores y mercancías; los trabajadores pueden mostrarse reacios a trasladarse a países donde se reconozca un número menor de derechos que se hagan cumplir, y los proveedores de mercancías o de servicios pueden verse afectados desfavorablemente por los requisitos para cumplir diferentes normas de igualdad en diversos países. Ello va en contra de la cohesión social y limitará los niveles de participación en la sociedad civil.

1.9 El CESE considera que en la actualidad se impone la necesidad de promulgar una nueva legislación de la UE que prohíba la discriminación, fuera del ámbito del empleo, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual. De acuerdo con los principios de subsidiariedad y proporcionalidad recogidos en el artículo 5 del TCE, no puede lograrse una elevada norma común de protección jurídica en todos los Estados miembros de otro modo que mediante una acción a nivel comunitario.

1.10 La acción comunitaria debe producirse por medio de una única directiva que cubra los cuatro motivos. Para lograr coherencia y consistencia, tanto en la UE como en las legislaciones nacionales, la nueva directiva debería aplicarse a todos los ámbi-

tos fuera del empleo y la ocupación en el ámbito de la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. El CESE considera que una única directiva ofrece ventajas importantes: proporcionaría la máxima claridad para las empresas y otros proveedores de bienes y servicios, fomentando el cumplimiento temprano; abarcaría de la manera más eficaz la protección contra la discriminación múltiple; y apoyaría una mayor cohesión social.

1.11 Por tanto, el CESE acoge favorablemente la decisión de la Comisión, anunciada el 2 de julio de 2008, de proponer una nueva directiva destinada a aplicar el principio de igualdad de trato independientemente de la religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

1.12 Es esencial que la nueva legislación garantice que el derecho a la igualdad no se vea diluido o disminuido y que no dé lugar a una merma de la protección contra la discriminación vigente conforme a la legislación comunitaria o nacional. Una nueva directiva ofrecería un marco para el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad contempladas por la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad incluidas las medidas necesarias para que las personas con discapacidad dispongan de acceso y de medios razonables para poder participar plenamente en la sociedad. Debe permitir que se adopten medidas que permitan la acción positiva, y un trato preferente por motivos de edad o discapacidad, cuando esto sea coherente con el principio de igualdad de trato. No debe permitir una justificación general para la discriminación directa, pero debe permitir la discriminación cuando sirva para promover la igualdad y el respeto por la dignidad humana. Debe exigir que se instituyan o amplíen entes especializados para que se ocupen de la igualdad en los cuatro motivos restantes.

2. La igualdad, principio fundamental de la legislación de la UE

2.1 El derecho a la igualdad es un derecho universal y también un principio fundamental del Derecho comunitario. Se deriva de instrumentos internacionales de los cuales son signatarios todos los Estados miembros y de las tradiciones constitucionales de los Estados miembros, y se proclama en los artículos 21 y 22 de la Carta de los Derechos Fundamentales.

2.2 El derecho a la no discriminación entre la mujer y el hombre en el lugar de trabajo, reconocido hace más de 30 años, ha sido un elemento clave del desarrollo de la Unión. La igualdad de trato para hombres y mujeres sigue siendo esencial para un mercado interior justo, para la libertad de circulación y para construir una sociedad europea fuerte y cohesionada.

2.3 A lo largo de los años noventa se produjo una conciencia cada vez mayor de la necesidad de adoptar medidas que abordan la discriminación por motivos diferentes al de género y en otros ámbitos fuera del laboral. La incorporación del artículo 13 al Tratado de Ámsterdam representó un avance importante que confirió nuevas atribuciones y un mayor compromiso para garantizar la igualdad de trato. En el artículo 13 la UE se compromete a luchar contra la discriminación, no sólo por motivos de sexo, sino también por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual.

2.4 Reconociendo la necesidad apremiante de intervenir en lo que se refiere a la discriminación por estos otros motivos, el Consejo aprobó en 2000 dos directivas: la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (2000/43/CE) y la Directiva marco sobre el empleo (2000/78/CE) relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En 2004 el Consejo aprobó la Directiva sobre igualdad de trato en bienes y servicios (2004/113/CE), por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

2.5 Las tres directivas remiten en su preámbulo al artículo 6 del Tratado de la Unión Europea y confirman que el derecho a la igualdad es un derecho fundamental basado en los derechos consagrados en instrumentos internacionales de los que son signatarios todos los Estados miembros y en las tradiciones constitucionales comunes a todos los Estados miembros:

2.6 Ello fue corroborado por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en el caso *Mangold contra Helm* ⁽¹⁾ en su cuestión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo en lo que respecta a la discriminación por razón de edad:

— 74 ... a tenor de su artículo 1 [de la Directiva 2000/78], esta Directiva únicamente tiene por objeto «establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual», mientras que, como se deduce de los considerandos primero y cuarto de la Directiva, el principio mismo de prohibición de estas formas de discriminación encuentra su fuente en distintos instrumentos internacionales y en las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros.

— 75 ... el principio de no discriminación por razón de la edad debe ser considerado un principio general del Derecho comunitario.

No hay razón alguna para suponer que el Tribunal no confirmara igualmente esto como principio en lo que se refiere a los demás motivos que se mencionan en la Directiva 2000/78.

2.7 En el asunto *S. Coleman contra Attridge Law*, en el que se ha pedido al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas una decisión prejudicial sobre el alcance de la Directiva del Consejo 2000/78, el Abogado General declaraba en su dictamen ⁽²⁾:

— «8. El artículo 13 CE expresa el valor que el ordenamiento jurídico comunitario atribuye al principio de igualdad de trato y de no discriminación. [...] La jurisprudencia del Tribunal de Justicia es clara en lo que atañe al papel que desempeñan la igualdad de trato y la no discriminación en el ordenamiento jurídico comunitario. La igualdad no es solamente un ideal político y una aspiración sino uno de los principios fundamentales del Derecho comunitario».

2.8 Tanto la Directiva sobre igualdad de trato ⁽³⁾ de las personas independientemente de su origen racial como la Directiva marco sobre el empleo ⁽⁴⁾ corroboran el dictamen del Consejo en cuanto a que la discriminación basada en los motivos mencionados en el artículo 13 puede poner en peligro la consecución de estos objetivos de la CE tal como se recoge en el artículo 2 del TCE, lo que incluye el promover un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.

(1) [2005] TJUE C144/04 de 22 de noviembre de 2005.

(2) [2008] TJUE C303/06 de 31 de enero de 2008.

(3) Considerando 9.

(4) Considerando 11.

2.9. El Tratado de Lisboa otorga una importancia renovada a la lucha contra la discriminación basada en el artículo 13 ⁽⁵⁾, convirtiéndola en un objetivo específico de la UE a la hora de definir y aplicar sus políticas y actividades ⁽⁶⁾.

3. Importancia de una protección efectiva contra la discriminación fuera del ámbito del empleo

3.1 La Directiva marco sobre el empleo establece un marco general para garantizar el respeto del principio de igualdad de trato independientemente de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, en el acceso al empleo y a la ocupación; la Directiva sobre igualdad de trato lleva a la práctica el principio de igualdad de trato entre las personas con independencia del origen racial o étnico en relación, no sólo con el empleo y la ocupación, sino también con la protección social, lo que incluye la seguridad social y la atención sanitaria, las prestaciones sociales, educación y acceso y suministro de bienes y servicios disponibles para el ciudadano, incluida la vivienda.

3.2 La Directiva sobre igualdad de acceso a bienes y servicios complementa la protección contra la discriminación sexual en el empleo y la ocupación en las directivas aprobadas de conformidad con el artículo 141 TCE ⁽⁷⁾ y aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso y suministro de bienes y servicios.

3.3 En la Directiva sobre la igualdad de trato ⁽⁸⁾ y en la Directiva sobre la igualdad de acceso ⁽⁹⁾, el Consejo ha reconocido que para asegurar la plena participación de todas las personas, la protección contra la discriminación debe ampliarse más allá del empleo.

3.4 El CESE ha reconocido ⁽¹⁰⁾ la importancia de la accesibilidad electrónica para luchar contra la discriminación y permitir la plena participación en la sociedad de todos los grupos recomendando que la legislación que se base en el artículo 13 alcance un elevado nivel común de medidas en materia de accesibilidad electrónica.

3.5. El CESE considera que la eliminación de la discriminación, tanto dentro como fuera del mercado laboral, es esencial para el logro de los objetivos de la Estrategia de Lisboa. A la inversa, la discriminación en materia de protección social, atención sanitaria, educación o vivienda o acceso a servicios esenciales del sector público y privado, obstaculizará el progreso hacia el crecimiento sostenible y la creación de más y mejores empleos.

4. Situación actual de la igualdad y de la no discriminación en la UE

4.1 El Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007) proporcionó una ocasión valiosa para que las instituciones de la UE, los gobiernos nacionales y la sociedad civil reflexionaran sobre la importancia de la igualdad y la eliminación de la discriminación para lograr una sociedad socialmente más inclusiva. Puso de manifiesto el hecho, señalado claramente por el Consejo, de que la desigualdad y la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, edad, discapacidad, religión o convicciones u orientación sexual «sigue existiendo en la UE [...] con un coste considerable para los hombres y mujeres afectados y para las sociedades europeas en su conjunto» ⁽¹¹⁾.

4.2. El Año Europeo puso de relieve también las diferencias existentes en cuanto a la protección contra la discriminación en la legislación vigente en la UE, que se describen más arriba en los puntos 3.1 y 3.2. El CESE muestra su preocupación porque el hecho de negar un trato justo, incluidas las pautas institucionales de discriminación, por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 13, en ámbitos tales como la atención sanitaria, la educación, el acceso a bienes y servicios y la vivienda, puede contribuir a una desigualdad persistente en el acceso al empleo y puede afectar profundamente a la calidad de vida de un ciudadano y a su capacidad de participar plenamente en la sociedad.

5. Discriminación múltiple

5.1 Como ya señaló el Consejo, «el Año Europeo ha puesto de manifiesto las dificultades agravadas que [se] derivan de la discriminación múltiple» ⁽¹²⁾.

5.2 La «discriminación múltiple» reconoce las identidades complejas que posee cada persona. Esta discriminación se produce cuando una persona experimenta discriminación o acoso por más de uno de los rasgos que forman parte integrante de su identidad.

5.3 En diciembre de 2007 el Instituto de los Derechos Humanos de Dinamarca publicó el estudio *Tackling Multiple Discrimination — Practices, Policies and Laws* ⁽¹³⁾. Como resultado de una serie de investigaciones y consultas en el ámbito académico y jurídico con las partes interesadas, los autores concluyeron que si se quiere abordar la realidad de la discriminación y de la desigualdad, es preciso encontrar soluciones viables para combatir la existencia de la discriminación múltiple ⁽¹⁴⁾.

5.4. La legislación de la UE contra la discriminación y las leyes nacionales que transponen dicha legislación deben estar en condiciones de proporcionar protección y derecho de resarcimiento contra cualquier forma de discriminación múltiple. A este fin, debería existir la misma protección para todos los motivos de discriminación. Actualmente, fuera del ámbito del empleo, en la legislación de la UE, esto no es así.

(5) Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada por el Tratado de Lisboa), artículo 19.

(6) Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (versión consolidada por el Tratado de Lisboa), artículo 10.

(7) Por ejemplo, las Directivas 76/207/CEE y 2002/73/CE.

(8) Considerando 12.

(9) Considerando 9.

(10) Dictamen del CESE de 30.5.2007 sobre el tema «La futura legislación sobre la accesibilidad electrónica», ponente: Sr. Hernández Batañer (DO C 175 de 27.7.2007).

(11) Resolución del Consejo de 5 de diciembre de 2007 relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007), p. 1.

(12) Ídem., p. 3.

(13) TRAD: ec.europa.eu/employment_social/publications/2007/ ke8207458_en.pdf (existe en otras lenguas; basta con cambiar «en») OPOCE, ISBN 9789279069536 de 2007.

(14) Ídem., p. 7.

6. La protección jurídica contra la discriminación en la UE

6.1 Aunque no todos los Estados miembros han transpuesto aún adecuadamente la Directiva sobre igualdad de trato o la Directiva marco sobre el empleo ⁽¹⁵⁾, son muchos los Estados miembros que cuentan con leyes que prohíben la discriminación y que van más allá de las exigencias de las actuales directivas derivadas del artículo 13.

6.2 Un estudio descriptivo ⁽¹⁶⁾ publicado en diciembre de 2006 examinaba las leyes nacionales que prohíben la discriminación, fuera del ámbito del empleo y de la ocupación, por motivos de sexo, orientación sexual, discapacidad, religión y convicciones y edad. Tal como afirma la autora:

Tal vez las características más destacadas de los países europeos examinados son: primero, el hecho de que la mayoría de ellos van más allá de los requisitos que exige la CE actualmente, proporcionando alguna clase de protección jurídica en lo que se refiere a buena parte de las formas de discriminación que constituyen el tema de este informe, y, segundo, la diversidad entre los países en cuanto al grado, así como la naturaleza, de tal protección ⁽¹⁷⁾.

6.3 La autora encontró grandes diferencias en cuanto a los tipos de discriminación contra los que existe protección, en relación con los diferentes ámbitos de actividad y en cuanto a si la protección estaba recogida en las constituciones nacionales, en una legislación genérica contra la discriminación, en leyes nacionales o regionales o en leyes especiales, que abarcan ámbitos concretos, tales como el derecho a la vivienda o a la educación. Existen diferencias entre los países para cada uno de los motivos o ámbitos cubiertos, en cuanto a la naturaleza, forma y límites de las excepciones a los derechos a la no discriminación ⁽¹⁸⁾. El estudio comparativo de los Estados miembros realizado por Bell, Chopin y Palmer ⁽¹⁹⁾ confirma estos hallazgos en cuanto a las diferencias y falta de coherencia.

6.4 Tal como reconoció el Consejo en su Resolución relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo, los organismos dedicados a la promoción de la igualdad son o podrían ser, motores fundamentales en la lucha contra la discriminación y en la promoción de la igualdad en todos los Estados miembros; en particular, desempeñan un papel de concienciación. La Directiva sobre igualdad de trato, la Directiva sobre igualdad de acceso a bienes y servicios y la Directiva refundida sobre igualdad de trato ⁽²⁰⁾, exigen a los Estados miembros que constituyan organismos especializados dedicados a la promoción de la igualdad con el fin de apoyar los derechos a la igualdad en cuanto a raza u origen étnico y sexo, pero no se les exige constituir organismos de igualdad en lo referente a religión o creencia, discapacidad, orientación sexual o edad. Los organismos especializados constituidos en los Estados miembros varían considerablemente en cuanto a los ámbitos de su competencia: unos se limitan al origen racial o étnico y otros incluyen todos los motivos mencionados en el artículo 13 e incluso añaden otros más ⁽²¹⁾. A nivel europeo existe la red Equinet ⁽²²⁾, formada por entidades autónomas o gubernamentales responsables de la aplicación de la legislación contra la discriminación en los Estados miembros.

6.5 La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, tras analizar la protección jurídica contra la discriminación por orientación sexual ⁽²³⁾ en toda la UE, recomendó una legislación de la UE que garantice la igualdad de derechos e igualdad de trato para todos los motivos de discriminación recogidos en el artículo 13.

6.6 El CESE considera que no hay una justificación válida para que en la UE rija un sistema legislativo contra la discriminación basado en el compromiso del Tratado de combatir la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual que permita y perpetúe un menor grado de protección y garantías más limitadas de igualdad de trato para algunos de estos motivos.

6.7 Sin una legislación coherente a nivel de la UE que cubra todos los motivos no hay incentivo real para que los Estados miembros promulguen una legislación coherente, y se carece de fundamento jurídico para que la Comisión o el Consejo intervengan donde se producen niveles insuficientes o desiguales de protección contra la discriminación, como sucede en la actualidad.

6.8 El CESE acepta que, por sí misma, la promulgación de una legislación que prohíba la discriminación no libera a un país de dicha lacra, pero al menos cabe decir que refleja el reconocimiento, por parte del Estado, del daño que causa la discriminación a las personas y a la sociedad, así como el compromiso del Estado de utilizar los medios jurídicos para ponerle fin. La ausencia de legislación contra la discriminación envía mensajes muy diversos dando a entender (de manera errónea) que esa discriminación no existe o que es un problema que no reviste la suficiente gravedad como para autorizar medidas preventivas formales; o bien indica en términos políticos que las objeciones de los posibles discriminadores a cualquier forma de reglamentación pesan más que la preocupación por mejorar la calidad de vida de todos los ciudadanos y lograr una mayor cohesión social.

6.8.1 Existen pruebas fehacientes de que las medidas informales no legislativas destinadas a promover buenas prácticas han fracasado a la hora de erradicar pautas arraigadas de discriminación.

Sin embargo, por sí misma, la legislación contra la discriminación sin un programa global de sensibilización, de educación y de aplicación efectiva, no logrará sus objetivos.

7. La jerarquía de derechos a la igualdad entorpece el logro de los objetivos de la CE

7.1 El CESE considera que permitir que siga existiendo el actual sistema de la CE, jerárquico e incoherente, de protección contra la discriminación, entorpece el logro de los objetivos de la CE:

(15) Véase M. Bell, I. Chopin y F. Palmer, *Developing AntiDiscrimination Law in Europe — The 25 EU Member States Compared*, julio de 2007, OPOCE, ISBN 9789279065729.

(16) Véase A. McColgan, J. Niessen y F. Palmer: *Comparative Analysis on National Measures to Combat Discrimination Outside Employment and Occupation*, VT/2005/062, Migration Policy Group and Human European Consultancy, Comisión Europea, diciembre de 2006 (no existe versión española).

(17) Ídem., p. 3.

(18) Op.cit. Cuadros comparativos, páginas 3645; véase también M. Bell, I. Chopin y F. Palmer (véase nota 15).

(19) Op. cit. Cuadros comparativos, páginas 83113.

(20) 2006/54/CE.

(21) Véase M. Bell, I. Chopin y F. Palmer, *Developing AntiDiscrimination Law in Europe — The 25 EU Member States Compared*, julio de 2007, OPOCE, ISBN 9789279065729, pp. 108113.

(22) Véase www.equineteurope.org.

(23) *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Members States: Part I — Legal Analysis*, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2008 (autor: Olivier De Schutter).

- impide la libre circulación de los trabajadores, que en unos Estados tienen menos derechos aplicables a no ser discriminados que en otros. Por ejemplo, el 69,2 % de quienes respondieron a la encuesta en línea de la Comisión «¿Cree que la discriminación es una cuestión importante?» señalaba que el grado de protección jurídica que ofrece contra la discriminación fuera del trabajo por motivos de edad, discapacidad, religión y orientación sexual influiría en su decisión de trasladarse a otro Estado miembro ⁽²⁴⁾;
- puede impedir la libre circulación de mercancías, dado que los proveedores de bienes y servicios han de cumplir diferentes normas de igualdad en cada Estado miembro. Por ejemplo, el 26,3 % de las empresas que participaron en la «Consulta sobre la lucha contra la discriminación» ⁽²⁵⁾ señalaron que el grado de protección jurídica que un Estado ofrece contra la discriminación por motivos de edad, discapacidad, religión y orientación sexual en el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, influiría en su capacidad para hacer negocios en dicho Estado;
- afecta a la calidad de vida, puesto que es probable que, sin una prohibición jurídica, no se ponga freno a la discriminación y al acoso, y se mantengan los obstáculos al disfrute pleno e igualitario de los derechos económicos y sociales;
- va en contra de la cohesión social al no brindar reconocimiento completo e igualitario a todos los colectivos de la sociedad;
- limita el grado de participación en la sociedad civil de colectivos y comunidades importantes.

7.2 Dada su preocupación, ya manifestada, ante la pervivencia de la discriminación, el Consejo, en su Resolución relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo:

- señaló que «la discriminación puede llevar a la pobreza y a la exclusión social impidiendo la participación y el acceso a los recursos»
- señaló que «el Parlamento Europeo y la sociedad civil han pedido que se amplíe la protección jurídica contra la discriminación a ámbitos que van más allá del empleo y la ocupación»; e
- invitó a los Estados miembros y a la Comisión Europea a «intensificar los esfuerzos para prevenir y combatir la discriminación [...] dentro y fuera del mercado de trabajo» y «asegurar y consolidar la eficacia de los organismos especializados en la igualdad».

8. Necesidad de una nueva directiva

8.1 A fin de responder a las preocupaciones del Consejo y asegurar una norma de protección mínima coherente en toda la UE, se hace necesaria una nueva legislación que aplique, más allá del ámbito laboral, el principio de igualdad de trato independientemente de la discapacidad, la religión o convicciones, la orientación sexual o la edad.

8.2 La naturaleza y alcance de los asuntos que se ven afectados por los actuales niveles de discriminación y sus repercusiones en el logro de los objetivos de la UE así como la necesidad de que exista un elevado nivel de protección común a todos los Estados miembros no pueden cumplirse de modo suficiente ni alcanzarse por parte de éstos y, por tanto, se hace necesaria una acción a nivel comunitario que sea coherente con los principios de subsidiariedad y proporcionalidad recogidos en el artículo 5 del TCE.

8.3 El CESE recomienda que dicha acción consista en la elaboración de una única directiva que, por un lado, prohíba la discriminación por motivos de discapacidad, religión o convicciones, orientación sexual o edad para todos aquellos ámbitos que quedan fuera del entorno laboral, en el ámbito de aplicación de la Directiva sobre igualdad de trato, y que, por otro, exija la creación de un organismo en materia de igualdad, o la ampliación del que ya exista, con plenas competencias transversales para operar en todos los asuntos del ámbito de la legislación. Ésta fue una de las principales recomendaciones de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea ⁽²⁶⁾.

8.3.1 Aunque reconoce que la protección que garantizan las directivas vigentes contra la discriminación podría reforzarse — lo que incluye un reconocimiento más claro de la discriminación institucional —, la prioridad actual del CESE es garantizar la protección contra la discriminación por los motivos mencionados más arriba al mismo nivel que ahora existe para los motivos de origen racial o étnico.

8.4 El CESE acepta que la reacción inicial de numerosas organizaciones, especialmente de las pequeñas empresas, ante cualquier propuesta de nuevas reglamentaciones, sea de verdadera preocupación por los costes que acarreará su cumplimiento. Para las empresas, la existencia de múltiples normas superpuestas dificulta en grado sumo ⁽²⁷⁾ su cumplimiento. El CESE no cree que la publicación de una única directiva que establezca una norma común de la UE de protección contra la discriminación más allá del ámbito del empleo vaya a generar nuevos costes significativos; en muchos casos, el coste de adecuar la práctica a la legislación se vería más que compensado por la ampliación de la base de clientes resultante de la erradicación de la discriminación. El 89,8 % de las empresas que participaron en la Consulta sobre la lucha contra la discriminación consideraron que debería existir una legislación «para garantizar el mismo grado de protección frente a la discriminación en toda Europa» ⁽²⁸⁾.

8.5 El CESE es consciente de los argumentos en favor de distintas directivas para cada uno de los motivos de discriminación, pero considera que sería siempre preferible una sola directiva que cubriera los cuatro motivos de discriminación:

- proporcionar la máxima claridad y transparencia a las personas y a los proveedores de bienes y prestadores de servicios: somos conscientes de que la empresa privada rara vez acoge con satisfacción las nuevas reglamentaciones, y de que hacer normas comunitarias distintas y en diferentes momentos contra la discriminación para cada uno de los motivos, sin ningun-

(24) «¿Cree que la discriminación es una cuestión importante?», consulta en (26) *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the línea juliooctubre de 2007*. http://ec.europa.eu/employment_social/EU_Members_States_Part_I_-_Legal_Analysis_Agencia_de_los_Derechos_fundamental_rights/pdf/news/ripc_es.pdf. Fundamentales de la Unión Europea, 2008 (autor: Olivier De Schutter).

(25) 12.7.200731.8.2007, pregunta 4a.

(26) *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation in the EU Members States: Part I — Legal Analysis*, Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2008 (autor: Olivier De Schutter).

(27) Confederation of European Business (BusinessEurope): respuesta a la encuesta de la Comisión Europea «¿Cree que la discriminación es una cuestión importante?» de 12 de octubre de 2007.

(28) 12.7.200731.8.2007, pregunta 4b.

na certeza de que los requisitos serán coherentes, hará mucho más difícil su cumplimiento, especialmente, para pequeñas empresas de limitados recursos;

- permitir una respuesta eficaz y remediar la discriminación múltiple: si existe una protección coherente y equivalente para todos los motivos, las personas que afrontan discriminación o acoso basados en más de un rasgo de su identidad podrán buscar el resarcimiento apropiado y pertinente;
- hacer una ley comprensible y accesible: el Consejo, en su Resolución relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo, se refiere al escaso nivel de sensibilización pública acerca de la existencia de una normativa contra la discriminación ⁽²⁹⁾. La tarea de incrementar la sensibilización será mucho más difícil si se instituyen complejas variantes del derecho a la igualdad de trato por diferentes motivos y en diferentes ámbitos de la UE o en las legislaciones nacionales;
- evitar cualquier forma de jerarquización en el sistema europeo de derechos a la igualdad de trato: la cohesión social se basa en que los miembros de la sociedad perciban un compromiso compartido y un sentimiento de pertenencia; la cohesión será mucho más difícil de lograr si los diversos colectivos deducen del contenido de la legislación que los derechos a igualdad de trato de unos grupos pesan más que los de otros.

8.6 La Directiva sobre igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial ha delimitado los ámbitos fundamentales, fuera del entorno laboral, que caen dentro de las competencias de la UE y para los cuales es pertinente y necesario lograr los objetivos de la UE a fin de impedir la discriminación por motivos de discapacidad, religión o convicciones, orientación sexual y edad; el CESE recomienda encarecidamente que estos aspectos se incluyan plenamente en el ámbito de aplicación de la nueva directiva.

8.7 El CESE acepta que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad, en lo que se refiere a ciertos sectores —por ejemplo, la vivienda, la educación o ciertos otros servicios públicos— las competencias para la organización y aplicación o para otros aspectos del reglamento corresponden fundamentalmente a los Estados miembros, ya sea en el nivel nacional o regional. El CESE considera que, de conformidad con el artículo 5 del TCE, sólo mediante una legislación a nivel comunitario puede garantizarse el elevado nivel de igualdad de trato exigido, globalizador y común, en lo que respecta a todos esos ámbitos de actividad.

8.8 Por consiguiente, el CESE acoge favorablemente la decisión de la Comisión, anunciada el 2 de julio de 2008, de proponer una nueva directiva que sirva para aplicar el principio de igualdad de trato con independencia de la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual en los ámbitos que se sitúan fuera del empleo, aspecto cubierto por la Directiva de igualdad de trato de las personas al margen de su origen racial o étnico. Dado que se han presentado a la Comisión proyectos previos del presente dictamen, se espera que los argumentos y las conclusiones preliminares del grupo de estudio del CESE, que recomienda una directiva en la forma ahora propuesta, puedan haber ayudado a la Comisión en su proceso decisorio. Confiamos, además, en que el presente dictamen en su versión final anime a los Estados miembros a reconocer el valor y la importancia de la legislación de la UE a este respecto y que les ayude a contribuir a su desarrollo positivo y a su aprobación.

8.9 El CESE respalda la decisión de la Comisión de proponer una directiva que sea lo más coherente posible con las demás directivas relacionadas con el artículo 13, utilizando las mismas definiciones de discriminación directa e indirecta, acoso y acción positiva, aplicable a todas las personas presentes en un Estado miembro (incluidos los nacionales de terceros países) y con las mismas obligaciones de los Estados miembros para garantizar los derechos de resarcimiento, sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias, protección contra la persecución, e incorporación de la inversión de la carga de la prueba. Igualmente importante son las consecuentes obligaciones de aumentar la sensibilización y de fomentar el diálogo con los interlocutores sociales y las ONG.

8.10 El CESE recomienda que el Consejo y las demás instituciones de la UE, al analizar la directiva que se propone, considerarse los siguientes temas para garantizar que, en su versión final, logre los propósitos que hemos descrito:

8.10.1 *Carácter no regresivo*: el desarrollo de una nueva directiva no deberá utilizarse para reducir la protección contra la discriminación en ninguna legislación de la UE, y los Estados miembros no deberían aducir la aplicación de la directiva como argumento para reducir el nivel existente de protección contra la discriminación.

8.10.2 *Igualdad de derechos y ajustes razonables para personas con discapacidad*: fuera del ámbito del empleo, las personas con discapacidad ven obstaculizada su plena participación con las mismas o mayores barreras. La nueva directiva deberá proporcionar un marco para que todos los Estados miembros cumplan las obligaciones en materia de igualdad y no discriminación que les exige la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad.

8.10.2.1 La nueva directiva debería exigir a todas las personas dedicadas a facilitar servicios de protección social, incluida la seguridad social y la atención sanitaria, las prestaciones sociales, educación y bienes y servicios, incluida la vivienda,

a) que se anticipen a las necesidades en materia de accesibilidad, incluido el acceso a un entorno físico, transporte e información, relacionado con la discapacidad, y

b) que lleven a cabo de modo anticipado ajustes razonables suprimiendo obstáculos a fin de permitir las máximas posibilidades de participación y uso para las personas con discapacidad.

8.10.2.2 La nueva directiva debería tipificar como forma de discriminación el hecho de no garantizar una accesibilidad razonable o de no proporcionar ajustes razonables a una determinada persona con discapacidad, a menos que las medidas necesarias supongan una carga desproporcionada para quienes facilitan dichos servicios.

8.10.3 *Discriminación múltiple*: la directiva debe confirmar que el principio de igualdad de trato incluye la protección contra la discriminación múltiple a fin de que este aspecto quede recogido en la legislación comunitaria y nacional.

8.10.4 *Acción positiva*: la desigualdad está muy arraigada en sectores de actividad ajenos al empleo y la ocupación como, por ejemplo, la educación, la atención sanitaria, la vivienda y el acceso a servicios (restaurantes, hoteles, servicios financieros y organización de viajes). Por tanto, con objeto de garantizar en la práctica la igualdad completa, la nueva directiva debería permitir explícitamente que los Estados miembros mantengan o adopten medidas que impidan o compensen las desventajas relacionadas con la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

8.10.5 *Trato preferente por motivos de discapacidad o edad*: la nueva directiva debería reconocer las prácticas vigentes en algunos Estados miembros que dispensan trato preferente a determinadas personas debido a su edad o a su situación de persona

(29) Consulta en línea juliooctubre de 2007, p. 1.

con discapacidad; muchas de estas prácticas contribuyen a una mayor inclusión social de las personas mayores o más jóvenes y de las personas con discapacidad. La nueva directiva no debería servir para disuadir a las organizaciones públicas

o privadas de ofrecer dichas prestaciones cuando éstas tengan por objeto superar obstáculos reales, ya sean económicos o de comportamiento, o mejorar la situación para permitir una participación igualitaria. Asimismo, debería permitir que los Estados miembros sigan ofreciendo dichas ventajas, siempre que tengan un objetivo legítimo que sea coherente con el principio de igualdad de trato y que los medios utilizados para lograr ese objetivo sean proporcionados.

8.10.6 Toda excepción deberá definirse de modo estricto. El CESE acepta que habrá casos en los que el trato diferenciado basado en un motivo de protección, pueda ser oportuno y necesario, pero rechaza que se introduzca una justificación general para una discriminación directa. Las excepciones a la prohibición de que se discrimine no deberían ser tan amplias que neutralicen el impacto que la directiva tiene por objeto proporcionar; por otra parte, la directiva no debería complicarse innecesariamente con una larga lista de excepciones específicas para circunstancias particulares. Dentro de la propia legislación contra la discriminación, sólo debería permitirse el trato diferenciado cuando éste sirva para promover y aumentar la igualdad y la dignidad humana y cuando no atenúe el impacto de las disposiciones adoptadas contra la discriminación.

8.10.7 *Aplicación de los derechos.* La nueva directiva, reconociendo la importancia y el valor de la sociedad civil organizada, deberá garantizar que las asociaciones u organizaciones que tienen un legítimo interés en garantizar el cumplimiento de la normativa puedan incoar procedimientos judiciales o administrativos en nombre o en apoyo de personas que hayan sufrido trato discriminatorio.

8.10.8 *Organismos especializados:* existen pocas dudas de que la sensibilización y la aplicación de legislaciones nacionales y la promoción de la igualdad de trato se ven considerablemente beneficiadas por la existencia de un organismo especializado independiente dotado de recursos y competente para ejercer las funciones especificadas en la Directiva sobre igualdad de trato ⁽³⁰⁾ o la Directiva sobre igualdad de acceso a bienes y servicios ⁽³¹⁾. La nueva directiva debería exigir que se cree un organismo u organismos (o se amplíe el ya existente, cuando sea el caso) destinado a combatir las discriminaciones por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Además, estos entes deberían encargarse de evaluar con regularidad los resultados de las políticas de lucha contra la discriminación.

Bruselas, 18 de septiembre de 2008.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Dimitris DIMITRIADIS

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

(DO C 182 de 4/08/2009)

COM(2008) 426 final (Dictamen adicional)

Ponente: **Sr. CROOK**

El 23 de octubre de 2008, el Comité Económico y Social Europeo, de conformidad con el artículo 29 A de las Normas de Desarrollo de su Reglamento Interno, decidió elaborar un dictamen adicional sobre la

«Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual»

COM(2008) 426 final (Dictamen adicional al dictamen de iniciativa).

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 10 de diciembre de 2008 (ponente: Sr. CROOK).

En su 450º Pleno de los días 14 y 15 de enero de 2009 (sesión del 14 de enero de 2009), el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 183 votos a favor, 7 en contra y 18 abstenciones el presente Dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1 El CESE acoge positivamente la propuesta de directiva, que sigue en gran medida las recomendaciones formuladas en su reciente Dictamen de iniciativa sobre medidas contra la discriminación más allá del mundo laboral ⁽¹⁾ y que debería conducir a normas coherentes de protección contra la discriminación de conformidad con el artículo 13 del TCE en toda la UE.

1.2 No obstante, el CESE considera que, en determinados ámbitos, la directiva ofrece una protección menor de la que brindan actualmente las directivas en vigor sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o sobre igualdad de trato para hombres y mujeres.

1.3 Es lo que ocurre en el artículo 2, que permite excepciones a la prohibición de discriminación, sobre todo en lo que atañe a la prestación de servicios financieros. El CESE recomienda que los mismos requisitos de transparencia, análisis y supervisión se apliquen a la edad y discapacidad, tal como ya se aplican en materia de igualdad de trato para hombres y mujeres.

(30) Artículo 13.

(31) Artículo 12.

(1) Dictamen del CESE sobre «Ampliar las medidas contra la discriminación más allá del mundo laboral — Necesidad de una directiva global contra la discriminación»; ponente: Sr. Crook (DO C 77 de 31.3.2009, p. 102).

1.4 El CESE considera que el artículo 3, que define el ámbito de aplicación de la directiva, impone límites y permite amplias excepciones que socavarán la eficacia de la misma en su conjunto.

1.5 El CESE considera demasiado limitada la obligación impuesta en el artículo 4 a los proveedores de bienes y servicios para que adopten medidas en anticipación de las necesidades de las personas con discapacidad y para que proporcionen ajustes razonables.

1.6 El CESE señala que los organismos de promoción de la igualdad de trato designados de acuerdo con el artículo 12, al contrario que los organismos designados con arreglo a las directivas sobre igualdad independientemente del origen racial y del género, no cubrirían el ámbito del empleo, y recomienda que esta cuestión se aborde en un nuevo considerando.

1.7 El CESE lamenta que la directiva no aborde adecuadamente la cuestión de la discriminación múltiple y pide a la Comisión que presente una recomendación al respecto.

2. Observaciones generales

2.1 En su reciente dictamen de iniciativa el CESE analizó la legislación sobre la lucha contra la discriminación en la UE y en sus Estados miembros y llegó a la conclusión de que «en la actualidad se impone la necesidad de promulgar una nueva legislación de la UE que prohíba la discriminación, fuera del ámbito del empleo, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual».

2.2 Tras examinar el contenido de la propuesta de directiva del Consejo, presentada por la Comisión, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y observar que no se abordaban plenamente algunas de las preocupaciones que había expresado, el CESE decidió redactar un dictamen adicional sobre dicha propuesta.

2.3 El CESE se congratula de que muchas de las disposiciones de la propuesta de directiva reproduzcan el contenido de otras directivas basadas en el artículo 13: así ocurre con las definiciones de discriminación directa e indirecta y acoso, con las disposiciones sobre aplicación y recursos, incluido lo relativo a la inversión de la carga de la prueba, con la protección contra las represalias y con la exigencia de que las sanciones sean efectivas, proporcionadas y disuasorias. Al igual que en la Directiva relativa a la igualdad independientemente del origen racial o étnico de las personas ⁽²⁾, el ámbito de aplicación de esta propuesta comprende la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, los beneficios sociales, la educación, el acceso y el suministro de bienes y otros servicios, incluida la vivienda (si bien, como se analiza a continuación, se imponen restricciones y exclusiones que podrían suponer una reducción del ámbito de aplicación total).

2.4 En las observaciones que siguen, el CESE se centra en las disposiciones específicas que, en su opinión, podrían suponer, explícita o implícitamente, una protección de las personas desde el punto de vista de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, menor que la que garantizan otras directivas basadas en el artículo 13 y sobre igualdad independientemente del origen racial, étnico y el género.

3. Observaciones específicas

3.1 Artículo 2

3.1.1 El artículo 2 establece el concepto de discriminación. En sus apartados 1 y 4 se recogen las definiciones de los conceptos fundamentales incluidas en otras directivas basadas en el artículo 13. En el apartado 5 del artículo 2, la denegación de ajustes razonables conforme a lo dispuesto en el artículo 4, apartado 1, letra b), de la directiva se considera una forma de discriminación prohibida.

3.1.1.1 Para asegurar una adecuada transposición de la directiva a la legislación nacional, habida cuenta de la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el caso *S. Coleman contra Attridge Law*, que confirmó que la prohibición de la discriminación por motivos de discapacidad en la Directiva 2000/78/CE se aplica a una persona asociada a una persona con discapacidad ⁽³⁾, el CESE recomienda que la directiva aclare que la discriminación por algunos de los motivos recogidos en la directiva incluye la discriminación por asociación con personas de una particular religión o convicción, discapacidad, edad u orientación sexual.

3.1.2 El artículo 2, apartado 6, permite a los Estados miembros disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si «están justificadas por una finalidad legítima [...], y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios».

3.1.2.1 El CESE recomendó ⁽⁴⁾ que la facultad de ofrecer un trato preferente, con sujeción a los mismos requisitos de justificabilidad, se aplique asimismo a las personas con discapacidad; esta facultad debería añadirse a las medidas encaminadas a garantizar un acceso efectivo con arreglo al artículo 4.

3.1.2.2 Debería afirmarse que, para que una finalidad pueda considerarse «legítima» a este respecto, ha de ser coherente con el principio de igualdad de trato y ayudar, por ejemplo, a que el grupo en cuestión participe en la vida pública en igualdad de condiciones.

3.1.3 Con arreglo al artículo 2, apartado 7, los Estados miembros podrán autorizar «diferencias de trato ajustadas» a los proveedores de servicios financieros, en caso de que «la consideración de la edad o la discapacidad constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos».

3.1.3.1 El CESE expresa su preocupación por la posibilidad de que esta amplia excepción suponga la perpetuación de la situación de desventaja –bien documentada– en que se encuentran los jóvenes, las personas mayores y las personas con discapacidad en su relación con la banca y con una serie de productos de seguro.

3.1.3.2 Este régimen contrasta acusadamente con el establecido en la Directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a bienes y servicios ⁽⁵⁾, según la cual los Estados miembros únicamente podrán autorizar primas y pres-

(2) Directiva 2004/43/CE del Consejo, artículo 3.

(3) Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de julio de 2008, Asunto C-303/06, despido de un trabajador que no es una persona con discapacidad, pero cuyo hijo sí lo es.

(4) Primera nota a pie de página, punto 8.10.5.

(5) Directiva 2004/113/CE del Consejo, artículo 5.

taciones diferenciados para hombres y mujeres si se basan en datos actuariales y exactos que se actualicen con regularidad. Los Estados miembros habrán de reexaminar su decisión transcurridos cinco años.

3.1.3.3 El CESE reconoce que, en determinadas actividades, los riesgos pueden ser mayores para determinados grupos de edad o para personas con ciertos tipos de discapacidad. Sin embargo, el artículo 2, apartado 7, permite un margen de diferenciación de primas demasiado amplio, sin exigir a los aseguradores que hagan públicos los datos actuariales. Los posibles clientes no pueden saber si las primas diferenciadas están justificadas y los competidores no tendrán incentivo alguno para ofrecer unos precios más equitativos.

3.1.3.4 Aunque la diferencia de primas esté justificada, es necesaria la publicación de los datos actuariales o estadísticos para garantizar la proporcionalidad que exige el artículo 2, apartado 7.

3.1.3.5 El CESE recomienda que los Estados miembros apliquen en materia de edad y de discapacidad los mismos requisitos de transparencia, análisis y supervisión que se aplican en el ámbito de la igualdad de género. La directiva propuesta debería facultar a los Estados miembros para autorizar diferencias de trato únicamente en caso de que exijan asimismo a los prestadores de servicios financieros la publicación de datos actuariales o estadísticos actualizados relevantes para la actividad de «riesgo» de que se trate, ya se trate de la conducción, los desplazamientos o la amortización de hipotecas, y para el grupo de edad o la discapacidad concreta correspondiente. Tales datos deberían evaluarse periódicamente, con objeto de advertir cualquier modificación de los riesgos, y los Estados miembros, transcurrido un periodo fijo, deberían tener la obligación de revisar el fundamento del trato diferenciado y de examinar la mutualización gradual de los riesgos y la igualdad de las primas.

3.2 Artículo 3

3.2.1 En el artículo 3 se define el ámbito de aplicación de la directiva propuesta, es decir, los ámbitos de actividad a los que se aplicará la prohibición de la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

3.2.1.1 El CESE se congratula de que el artículo 3, apartado 1, letras a) a d), reproduzca el ámbito de aplicación de la Directiva relativa a la igualdad independientemente del origen racial o étnico ⁽⁶⁾ tal como había recomendado ⁽⁷⁾.

3.2.1.2 Con arreglo al artículo 3, apartado 1, letra d), que prohíbe la discriminación en «el acceso y el suministro de bienes y otros servicios a disposición de la población, incluida la vivienda», la propuesta de directiva establece que «la letra d) se aplicará a los particulares únicamente cuando estén ejerciendo una actividad profesional o comercial».

3.2.1.3 Esta excepción, que también aparece en el considerando 16, no figura en la Directiva relativa a la igualdad independientemente del origen racial o étnico. El CESE manifiesta su preocupación por que, a falta de una definición de «actividad profesional o comercial», tal falta de claridad debilita el impacto de la directiva. Si, tal como señala la Comisión ⁽⁸⁾, el objetivo consiste en aplicar una excepción a las transacciones entre particulares, el CESE recomienda que se interprete de manera que sólo queden comprendidos los bienes y servicios *a disposición de la población*. Por otra parte, el considerando 17 establece que «al tiempo que se prohíbe la discriminación, es importante que se respete [...] la protección de la intimidad y la vida familiar, así como las transacciones que se lleven a cabo en dicho contexto».

3.2.2 El artículo 3, apartado 2, dispone que la protección contra la discriminación en cualquiera de los cuatro ámbitos no se aplicará en lo que respecta a la legislación nacional sobre el estado civil, el concepto de familia o los derechos reproductivos.

3.2.2.1 El CESE reconoce que el estado civil, el concepto de familia y los derechos reproductivos son asuntos en que los Estados miembros tienen la competencia legislativa, aunque no acepta que tal competencia tenga que negar por completo la protección jurídica a escala comunitaria contra la discriminación.

3.2.2.2 *Estado civil*. Con respecto a las prerrogativas nacionales en materia de regulación del estado civil, el Tribunal de Justicia ha declarado en fecha reciente que, «si bien el estado civil y las prestaciones que de él dependen son materias comprendidas dentro de la competencia de los Estados miembros, competencia que el Derecho comunitario no restringe, se ha de recordar, sin embargo, que, en el ejercicio de dicha competencia, los Estados miembros deben respetar el Derecho comunitario, en especial las disposiciones relativas al principio de no discriminación» ⁽⁹⁾.

3.2.2.3 *Estado familiar*. El «concepto de familia» no se define, por lo que es demasiado vago para utilizarlo como base para excluir la protección.

3.2.2.4 *Derechos reproductivos*. El CESE considera el acceso a los servicios reproductivos como parte integrante de los servicios sanitarios, sobre los que, tanto en virtud del Derecho comunitario como del Derecho nacional, en este ámbito no debería haber discriminación por motivo alguno. Existen pruebas de la existencia de discriminación en relación con los servicios reproductivos por motivos de orientación sexual, discapacidad o edad. Además, puesto que son las mujeres quienes recurren a los servicios reproductivos y hacen uso de ellos, la exclusión de la protección contra la discriminación en este ámbito podría constituir una discriminación por motivo de género, aparte de por motivo de discapacidad, edad u orientación sexual.

3.2.2.5 Por consiguiente, el CESE cree que el apartado 2 del artículo 3, en su conjunto, debería reconsiderarse y que la redacción definitiva debería establecer que la legislación nacional sobre el estado civil, el concepto de familia o los derechos reproductivos ha de aplicarse sin discriminación contra ninguna persona por los motivos que se enumeran en la directiva.

3.2.2.6 El artículo 3, apartado 3, indica que la prohibición de la discriminación en la educación no afectará a «las responsabilidades de los Estados miembros en cuanto a los contenidos de la enseñanza, las actividades y la organización de los sistemas educativos, incluida la enseñanza para las personas con necesidades especiales».

3.2.2.7 El CESE manifiesta su preocupación por la posibilidad de que esta excepción, que no figura en la Directiva relativa a la igualdad independientemente del origen racial o étnico y que va más allá del artículo 149 (disposición específica del Tratado sobre la educación) ⁽¹⁰⁾, limite indebidamente el impacto de la directiva en lo que respecta a la erradicación de la discriminación y al acoso en las escuelas y demás centros educativos.

(6) Directiva 2004/43/CE del Consejo, artículo 3.

(7) Primera nota a pie de página, apartado 8.6.

(8) Capítulo 5, «Explicación detallada de las disposiciones específicas» en COM(2008) 426 final.

(9) Maruko contra Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen, C-267/06, 1 de abril de 2008, apartado 59.

(10) El artículo 149, apartado 1, del Tratado CE establece que: «la Comunidad contribuirá al desarrollo de una educación de calidad fomentando la cooperación entre los Estados miembros y, si fuere necesario, apoyando y completando las acciones de éstos en el pleno respeto de sus responsabilidades en cuanto a los contenidos de la enseñanza y a la organización del sistema educativo, así como de su diversidad cultural y lingüística».

3.2.2.8 El CESE señala que el artículo 150 del TCE establece, en términos casi idénticos a los recogidos en el artículo 149, que los Estados miembros serán responsables de los contenidos y de la organización de la formación profesional, aunque ésta se halle dentro del ámbito de aplicación de la legislación antidiscriminatoria de la UE, sin limitación alguna ⁽¹¹⁾.

3.2.2.9 Las pruebas de la existencia de discriminación en materia de educación en toda la UE por motivos de religión o creencias, discapacidad u orientación sexual fueron uno de los principales factores que impulsaron la presentación de esta propuesta de directiva. El CESE considera que la prohibición de la discriminación y el fomento de la igualdad de trato en la educación es de tal importancia para el desarrollo de las sociedades democráticas y tolerantes, para el desarrollo social y económico y para la consecución de la cohesión social, que han de dictarse normas sobre la materia a escala comunitaria que sean coherentes con los principios de subsidiariedad y proporcionalidad contemplados en el artículo 5 del TCE.

3.2.2.10 Es particularmente importante establecer un elevado nivel de protección contra la discriminación en la atención de las necesidades de educación especiales, con objeto de garantizar un trato digno y justo a todos los niños, independientemente de su religión o creencias, discapacidad u orientación sexual. Esto no supone una injerencia en las políticas de los Estados miembros en relación con la alternativa entre educación separada y educación integrada, sino que garantiza una aplicación de esas políticas sin discriminación. La sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos en el asunto D. H. y otros contra la República Checa ilustra cómo las decisiones sobre quién debe recibir educación especial pueden afianzar determinadas pautas de discriminación en el ámbito educativo ⁽¹²⁾.

3.2.2.11 El CESE considera que la coherencia en la protección contra la discriminación en la educación reviste especial importancia debido al frecuente solapamiento en este ámbito entre la discriminación por motivos de origen racial y étnico y la discriminación por motivos de religión y convicciones. Si no fue necesario establecer una limitación en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva relativa a la igualdad independientemente del origen racial o étnico, no está claro por qué lo es en esta propuesta de directiva.

3.2.2.12 Cualesquiera sean los límites de las responsabilidades de los Estados miembros en relación con la educación, la directiva debería establecer explícitamente que todas estas funciones han de desempeñarse sin discriminación.

3.2.2.13 La segunda frase del artículo 3, apartado 3, permite establecer diferencias de trato en la admisión a centros educativos confesionales o basados en ciertas convicciones; el CESE considera que la directiva debería garantizar que tales instituciones no puedan discriminar por otros motivos.

3.3 Artículo 4

3.3.1 El artículo 4 se refiere a la igualdad de trato para las personas con discapacidad.

3.3.1.1 La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad ⁽¹³⁾ incluye una descripción no exhaustiva de quienes se consideran «personas con discapacidad». Los Estados miembros de la UE deberían tener en cuenta esta definición al desarrollar su legislación nacional en materia de protección y fomento de los derechos a la igualdad de las personas con discapacidad. En la propuesta de directiva se debería incluir orientación al respecto y sobre el significado de discriminación por motivos de discapacidad.

3.3.1.2 El CESE acoge con satisfacción el planteamiento dual del artículo 4, consistente en eliminar los obstáculos al acceso a la protección social, los beneficios sociales, la asistencia sanitaria, la educación y al acceso y el suministro de bienes y servicios, incluidos la vivienda y el transporte, lo cual se adecua a la recomendación del CESE ⁽¹⁴⁾. Este planteamiento incluye la obligación de adoptar por adelantado medidas relativas a las necesidades de acceso de las personas con discapacidad (artículo 4, apartado 1, letra a)) y de proporcionar ajustes razonables en casos concretos (artículo 4, apartado 1, letra b)). El artículo 2, apartado 5, establece que el incumplimiento del artículo 4, apartado 1, letra b), es una forma de discriminación prohibida. El CESE recomienda que la directiva aclare el concepto de «acceso no discriminatorio efectivo».

3.3.1.3 El CESE manifiesta su preocupación por las tres limitaciones impuestas a la obligación de adoptar medidas por adelantado recogidas en el artículo 4, apartado 1, letra a), a saber, que tales medidas:

- a) no deben imponer una carga desproporcionada,
- b) ni requerir un cambio esencial en la protección social, los beneficios sociales, la asistencia sanitaria, la educación o en los bienes y servicios en cuestión,
- c) ni exigir que se proporcionen alternativas a los mismos.

3.3.1.4 Las limitaciones impuestas en las letras b) y c) carecen de precisión y pueden permitir el mantenimiento de prácticas discriminatorias injustificables. Por ejemplo, un prestador de servicios de atención sanitaria que ofrezca tales servicios únicamente a personas que no padezcan discapacidades podría, sobre la base de lo establecido en la letra b), resistirse a modificar su servicio. Asimismo, una autoridad local que ofrezca un servicio de autobuses al hospital local en el que no se contemple el transporte de personas en silla de ruedas podría, sobre la base de lo establecido en la letra c), resistirse a ofrecer un modo de transporte alternativo. El CESE considera que basta con exigir que las medidas adoptadas por adelantado sean «razonables», requisito que no se exige en el artículo 4, apartado 1, letra a), y someter la obligación impuesta en dicha letra a la única condición de que las medidas en cuestión no supongan una carga desproporcionada.

3.3.1.5 El artículo 4, apartado 2, confiere valor jurídico vinculante a ciertos factores concretos que han de tenerse en cuenta para determinar si las medidas del artículo 4, apartado 1, letras a) o b) impondrían una carga desproporcionada. El considerando 19 menciona el tamaño, los recursos y el tipo de entidad de que se trate como factores que deben tenerse en cuenta para evaluar si la carga es desproporcionada. En el considerando 21 de la Directiva 2000/78/CE se mencionan factores similares. En el artículo 4, apartado 2, de la propuesta se citan dos factores adicionales: «el ciclo de vida de los bienes y servicios», y «los posibles beneficios que un mejor acceso reportaría a las personas con discapacidad». El CESE considera que, dado que ambos factores adicionales deberían formar parte de cualquier valoración de la proporcionalidad, son innecesarios y pueden disuadir a los pres-

(11) Por ejemplo, la Directiva 2000/43/CE del Consejo, artículo 3, apartado 1, letra b), o la Directiva 2000/78/CE del Consejo, artículo 3, apartado 1, letra b).

(12) Sentencia de la Gran Sala, 13 de noviembre de 2007 (nº 57325/00).

(13) Artículo 1.

(14) Primera nota a pie de página, apartado 8.10.2.

tadores de servicios de protección social, beneficios sociales, asistencia sanitaria, educación, bienes y servicios, vivienda y transporte de aceptar la necesidad de emprender medidas para garantizar el acceso efectivo de las personas con discapacidad.

3.3.1.6 El artículo 15, apartado 2, permite que los Estados miembros demoren hasta cuatro años el cumplimiento de la obligación de facilitar un acceso efectivo. Aunque el CESE espera que todos los Estados miembros hagan progresos en el ofrecimiento cuanto antes de un acceso adecuado a las personas con discapacidad, no está en desacuerdo con que se les permita demorar el cumplimiento de la obligación de facilitar por adelantado las medidas necesarias para el acceso prevista en el artículo 4, apartado 1, letra a) solamente por un tiempo limitado. Sin embargo, es fundamental que la directiva deje claro que no se permitirán demoras más allá del plazo de transposición en lo que respecta al cumplimiento de la obligación de facilitar ajustes razonables a una persona con discapacidad concreta con arreglo al artículo, apartado 1, letra b).

3.4 Artículo 12

3.4.1 El CESE acoge favorablemente la obligación impuesta a los Estados miembros de designar un organismo u organismos de promoción de la igualdad de trato para todas las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual con competencias paralelas a las establecidas para tales organismos en la Directiva relativa a la igualdad independientemente del origen racial o étnico de las personas y en la Directiva relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a bienes y servicios. Asimismo, el CESE aplaude la clara declaración incluida en el preámbulo ⁽¹⁵⁾ según la cual estos organismos deben funcionar en consonancia con los denominados Principios de París de las Naciones Unidas, los cuales pretenden, en concreto, garantizar la independencia de las instituciones nacionales de protección de los derechos humanos. Como ya ha indicado el CESE, tales organismos deben ser responsables de la evaluación regular de los resultados de las políticas nacionales en el ámbito de la lucha contra la discriminación ⁽¹⁶⁾. Estos organismos deberían entablar regularmente un diálogo significativo con organizaciones que representen a personas en riesgo de discriminación por todos los motivos incluidos en la propuesta de directiva.

3.4.2 La propuesta del artículo 12, no obstante, deja una laguna, ya que seguirá sin imponerse la obligación de designar un organismo u organismos de promoción de la igualdad de trato en el empleo y la ocupación independientemente de los motivos de discriminación en cuestión, puesto que la Directiva marco sobre el empleo (2000/78/CE) no exige la creación de un organismo especializado en materia de igualdad. Los organismos creados con arreglo a la Directiva relativa a la igualdad independientemente del origen racial o étnico deben abarcar la igualdad tanto en el empleo como fuera de éste en relación con tales motivos y los organismos creados con arreglo a la Directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso a bienes y servicios y a la Directiva (refundida) relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres (2006/54/CE) deben abarcar la igualdad entre hombres y mujeres tanto en el empleo como fuera de éste.

3.4.3 El CESE recomienda, pues, que se añada un considerando al preámbulo de la propuesta de directiva en el que se aliente a los Estados miembros a otorgar a los organismos creados con arreglo al artículo 12 competencias equivalentes en materia de igualdad de trato por motivo de la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, con arreglo a lo establecido en la Directiva marco sobre el empleo.

4. Discriminación múltiple

4.1 En su reciente dictamen de iniciativa, el CESE señalaba que existen pruebas de que se dan a menudo casos de discriminación múltiple, es decir, discriminación basada en más de uno de los motivos citados en el artículo 13. El CESE recomendaba que la nueva directiva confirmara que el principio de igualdad de trato incluye la protección contra la discriminación múltiple a fin de que este aspecto quede recogido en la legislación comunitaria y nacional.

4.2 La propuesta de directiva reconoce ⁽¹⁷⁾ que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminación múltiple, aunque no considera la discriminación múltiple por otros motivos. El CESE recomienda que se avance hacia el pleno reconocimiento de la discriminación múltiple, de alguna de las dos maneras siguientes:

a) Mediante la inclusión en la propuesta de directiva de un nuevo considerando en el que se inste a los Estados miembros a que garanticen la existencia de procedimientos jurídicos para tratar las situaciones de discriminación múltiple especificando, en concreto, que los procedimientos jurídicos nacionales permitirán que un denunciante pueda plantear todos los aspectos de una reclamación por discriminación múltiple en una sola reclamación.

b) Mediante la adopción de una recomendación de la Comisión en la que se declare la necesidad de tener en cuenta la discriminación múltiple al elaborar y redactar la legislación nacional que, aun no siendo vinculante para los Estados miembros, haya de ser tenida en cuenta por los tribunales nacionales.

Bruselas, 14 de enero de 2009

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Mario SEPI

(15) Considerando 28.

(16) Primera nota a pie de página, apartado 8.10.8.

(17) Considerando 13.

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Tener en cuenta las necesidades de las personas de edad avanzada».
(DO C 77 de 31/03/2009)

El 18 de febrero de 2008, de conformidad con el artículo 262 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, la Comisión Europea decidió consultar al Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «*Tener en cuenta las necesidades de las personas de edad avanzada*».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 11 de septiembre de 2008 (ponente: Sra. HEINISCH).

En su 447º Pleno de los días 17 y 18 de septiembre de 2008 (sesión del 18 de septiembre) el Comité Económico y Social Europeo ha aprobado por 106 votos a favor, 32 en contra y 20 abstenciones el presente Dictamen.

1. Resumen y recomendaciones

1.1 Motivación

1.1.1 El cambio demográfico en Europa está caracterizado por el creciente porcentaje de personas de edad avanzada, al tiempo que disminuye el conjunto de la población ⁽¹⁾. El Consejo se ha pronunciado repetidas veces sobre el tema del envejecimiento. Este proceso se discurre de manera muy diferente en función de las regiones. Por ello, la Unión Europea debe hacer frente a grandes retos sociales ⁽²⁾. La Comisión aprobará para finales de 2008 una Comunicación, en la que se presentarán propuestas sobre cómo tener en cuenta de manera más adecuada con el apoyo de los Fondos Estructurales las necesidades de una población que envejece.

1.1.2 Objetivo prioritario del presente dictamen es reconocer y valorar a las personas de edad avanzada, prevenir su discriminación y garantizar su dignidad. Es preciso tener en cuenta que las personas de edad avanzada no constituyen un grupo homogéneo en cuanto a capacidades, seguridad financiera o necesidades de asistencia médica o social, de modo que las políticas y servicios deben reflejar el hecho de que una solución única para todos o la segmentación por tramos de edad no son adecuadas.

1.1.3 Por lo tanto, el dictamen abarca todas las cuestiones que afectan a las personas desde el momento de la jubilación oficial hasta que llegan a una edad muy avanzada. Naturalmente, esto incluye —aunque no se mencione expresamente— tanto a hombres como a mujeres, personas discapacitadas de edad avanzada y personas procedentes de la emigración.

1.1.4 No se examinan los temas «trabajadores de más edad» y «personas de edad avanzada, dependientes, que necesitan asistencia», puesto que sobre ellos ya se han elaborado numerosas propuestas ⁽³⁾. No obstante, el CESE destaca la importancia que tiene el enfoque basado en el «ciclo de vida» para una sociedad que envejece, a fin de prevenir la discriminación y los estereotipos, así como la necesidad de formular políticas integradas que abarquen a todas las generaciones.

1.1.5 Para que las personas de edad avanzada sigan participando en la vida social y lleven una vida digna es esencial que disfruten de seguridad financiera y tengan acceso voluntario a las oportunidades de realizar actividades útiles, incluido el aprendizaje permanente, el empleo y el trabajo voluntario y el uso de las nuevas tecnologías. Además, el transporte, la energía, la vivienda y la asistencia sanitaria deben estar disponibles, poder costearse y ser accesibles.

1.2 Recomendaciones

1.2.1 A fin de garantizar al número creciente de personas de edad avanzada, tanto de las zonas urbanas como de las zonas rurales, unas condiciones de vida viables y abrir nuevos áreas de empleo, el Comité pide que se adopten las medidas siguientes:

- elaboración periódica de **informes de situación** nacionales y regionales;
- **recopilación y difusión de ejemplos de buenas prácticas** de los Estados miembros;
- promoción de una **nueva imagen de la vejez**, que reconozca la aportación de las personas de edad avanzada (incluidos los inmigrantes de ambos sexos) y la dignidad de la vejez en la política, la economía y la sociedad;
- organización periódica de **campañas en medios de comunicación sobre el «envejecimiento activo»**;
- **adopción de medidas** sobre todo en los ámbitos de los servicios de interés general, las infraestructuras, el suministro de bienes y servicios, la financiación, la vivienda, los servicios de asistencia sanitaria, la organización del final de la vida y la participación en la vida social.

Destinatarios: **Estados miembros, Parlamento Europeo, Comité de las Regiones, Comité Económico y Social Europeo.**

- Creación de un **grupo de expertos «Envejecimiento»**, complementario en el marco del Grupo de alto nivel sobre cuestiones demográficas ⁽⁴⁾ de la Comisión Europea;
- establecimiento de una **alianza europea «Vivir en la vejez»**, según el modelo de la «Alianza Europea de las Familias» ⁽⁵⁾, que, entre otras actividades, organiza seminarios y conferencias europeos;

(1) Véase, por ejemplo, el documento informativo de la Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, CES 930/99 fin; SEC(2007) 638 Commission Staff Working Document «Europe's Demographic Future: Facts and Figures».

(2) Véase COM(2006) 571 final, de 12 de octubre de 2006; SEC(2007) 638; Comité de Política Económica de la Comisión Europea (DG ECFIN): Informe especial no 1/2006, The impact of ageing and public expenditure.

(3) Véanse, entre otros, el Dictamen CESE de 16.12.2004 sobre el tema «Estrategias/Retrasar la edad de salida del mercado de trabajo», ponente: Sr. DANTIN (DO C 157 de 28.6.2005); Dictamen CESE de 28.10.2004 sobre el tema «Salud y asistencia sanitaria de las personas de edad avanzada», ponente: Sr. BRAGHIN (DO C 120 de 20.5.2005); Dictamen CESE de 26.9.2007 sobre el tema «Los derechos del paciente», ponente: Sr. BOUIS (DO C 10 de 15.1.2008); Dictamen CESE de 24.10.2007 sobre el tema «Malos tratos infligidos a las personas de edad avanzada», ponente: Sra. HEINISCH (DO C 44 de 16.2.2008); Dictamen CESE de 13.3.2008 sobre el tema «Cómo garantizar el acceso universal a los cuidados de larga duración y la sostenibilidad financiera de los sistemas de cuidados de larga duración para las personas de edad avanzada», ponente: Sra. KLASNIC (DO C 204 de 9.8.2008).

(4) Decisión de la Comisión 2007/397/CE.

(5) Véase http://ec.europa.eu/employment_social/families/index_de.html.

- creación de un **Centro europeo de estudios sobre el envejecimiento** que se ocupe del tratamiento, síntesis e intercambio de los conocimientos existentes, la determinación de nuevas necesidades en investigación y el correspondiente fomento de la investigación;
- creación de un **eje** interdisciplinario «**Envejecimiento**» con un presupuesto propio en el Octavo Programa Marco de Investigación;
- establecimiento de un **portal Internet europeo** que contenga información de todas las direcciones generales sobre medidas que afecten a las personas mayores y que sea accesible al público;
- establecimiento de un **portal Internet nacional, regional y local**, en conjunción con el portal Internet europeo;
- apoyar la creación de un **Fondo Demográfico**⁽⁶⁾, en el marco de los Fondos Estructurales, para compensar financieramente a las regiones que luchan activamente contra el cambio demográfico (por ejemplo, mediante una política familiar activa);
- **inclusión de nuevas prioridades en el Programa de aprendizaje permanente** con miras a la formación de orientadores para la transición entre las diferentes fases de la vida.

Destinatarios: **Presidencias del Consejo de la UE; Parlamento Europeo, Comisión Europea.**

1.2.2 Para lograrlo, deberá aplicarse un planteamiento de gestión sostenible, capaz de contribuir al mismo tiempo a la aplicación de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo.

2. Observaciones generales

El presente dictamen exploratorio se centra en la necesidad de actuación que existe en las regiones europeas en lo relativo a este tema. En todos los países es necesaria⁽⁷⁾ una redistribución de los recursos disponibles, lo que va unido a elevadas cargas para los ciudadanos europeos, tanto en las zonas urbanas como en las zonas rurales. Al mismo tiempo se plantean importantes necesidades de adaptación para las infraestructuras locales⁽⁸⁾. Es especialmente necesario crear conceptos innovadores e integra- dores para lograr que las regiones y los municipios sean «compatibles con la demografía».

3. Los ámbitos con necesidades de actuación

Para que las personas de edad avanzada puedan tener una vida asegurada, saludable y activa deben cumplirse varias condiciones fundamentales. Cabe citar las siguientes:

3.1 Servicios de interés general

3.1.1 Los servicios de interés general son una condición básica del respeto de la dignidad humana y garantizan el derecho de todo ciudadano a una amplia salvaguardia de los derechos fundamentales. Contribuyen al ejercicio efectivo de los derechos de la ciudadanía. Los servicios de interés general, entre otros, están relacionados en concreto con la ordenación del territorio y el medio ambiente, en particular con las infraestructuras locales⁽⁹⁾. En razón de la disminución de la población, especialmente en las zonas rurales⁽¹⁰⁾, en el futuro algunos servicios fundamentales dejarán de prestarse o no serán asequibles por motivos económicos, se suprimirán completamente o no responderán a las necesidades cambiantes. Se trata en este contexto de garantizar respectivamente los fundamentos básicos del bienestar de toda la población y su acceso a los servicios, teniendo específicamente en cuenta las necesidades de las personas de edad avanzada y necesitadas de cuidados. Se trata de los siguientes:

- suministro de energía, en particular electricidad, gas y calefacción;
- servicios de abastecimiento de agua y de alcantarillado, gestión de residuos y prevención de residuos;
- seguridad y limpieza de los espacios públicos;
- administración pública y servicios públicos.

3.1.2 Infraestructuras de transporte, suministro de productos e instalaciones de prestación de servicios para satisfacer las necesidades cotidianas

La independencia y la movilidad son condiciones fundamentales para la calidad de vida y el mantenimiento de la actividad durante la vejez^{(11) (12)}. Para ello es necesario:

- accesibilidad sin obstáculos y proximidad de comercios que suministren productos asequibles para satisfacer las necesidades cotidianas y servicios importantes como correos, bancos, farmacias, cementerios, edificios e instituciones públicos, en particular los lugares donde los municipios ofrecen actividades de participación en la vida social (por ejemplo, oficinas de la administración, oficinas de atención al ciudadano, centros de asesoramiento, etc.);

(6) Véase el punto 4.5.2 del Dictamen CESE de 13.12.2007, sobre el tema «Cuarto informe sobre la cohesión económica y social», ponente: Sr. DERRUINE (DO C 120 de 16.5.2008).

(7) Véanse el Dictamen CESE de 14.3.2007, sobre el tema «El impacto económico y presupuestario del envejecimiento de la población», ponente: Sra. FLORIO (DO C 161 de 13.7.2007) y el Dictamen CESE de 15.9.2004 sobre el tema «Las necesidades en investigación en el ámbito de los cambios demográficos», ponente: Sra. HEINISCH (DO C 74 de 23.3.2005).

(8) Véase el Dictamen CESE de 14.2.2008 sobre el tema «Los servicios de interés general», ponente: Sr. HENCKS (DO C 162 de 25.6.2008);

(9) Véanse el Dictamen CESE de 18.1.2007 sobre el tema «Políticas estructurales y cohesión», ponente: Sr. DERRUINE (DO C 93 de 27.4.2007) y Dictamen CESE de 25.4.2007 sobre el tema «Agenda Territorial», ponente: Sr. PARIZA (DO C 168 de 20.7.2007).

(10) Por ejemplo, en las regiones rurales de Francia, España y Portugal, en Alemania del Este, algunas regiones del Este de Europa y regiones rurales periféricas de Suecia y Finlandia; véase «The Spatial Effects of Demographic Trends and Migration», ESPON project 1.1.4, Final report 2002.

(11) Véase Dictamen CESE de 29.5.2008 sobre el tema «Libro Verde: Hacia una nueva cultura de la movilidad urbana», ponente: Sr. HERNÁNDEZ BATALLER, coponente: Sr. BARBADILLO LÓPEZ (DO C 224, de 30.8.2008); el dictamen de AGE (The European Older People's Platform: «La plataforma europea para las personas de edad avanzada») sobre este Libro Verde (COM(2007) 551 final), (http://ec.europa.eu/transport/clean/green_paper_urban_transport/index_en.htm), o Mollenkopf, Marcellini, Ruoppila y otros (Eds.) (2005). «Enhancing mobility in later life — Personal coping, environmental resources, and technical support» Amsterdam: IOS Press.

(12) Se pueden encontrar ejemplos de medidas complementarias para la conservación de la independencia, entre otros, en Francia (Hautes Corbières; CG VAL de Marne; Francia — discours colloque ANDASS), en Alemania (Beispiele Berlin und Frankfurt/Main), y el Reino Unido (Newcastle).

- disponibilidad, accesibilidad y asequibilidad de los medios de transporte público;
- garantía de facilidades de transporte, en particular en las regiones con escasa densidad de población;
- disponibilidad y accesibilidad a los espacios públicos (aceras, lugares para sentarse, alumbrado en las calles, seguridad vial, etc.).

3.1.3 Vivienda

La actual oferta de vivienda puede que no satisfaga las necesidades de una población europea que envejece si se hace hincapié en mantener la autonomía en el propio hogar. El diseño y las normas de las viviendas de nueva construcción deben tener en cuenta la disminución de las capacidades físicas, sensoriales o cognitivas y utilizar sistemas de eficiencia energética y tecnológica que permitan mantener la autonomía (por ejemplo, Ambient Assisted Living). Este enfoque también sería beneficioso para todas las generaciones.

Las autoridades de los Estados miembros responsables de satisfacer las necesidades en materia de vivienda deberían garantizar la prestación de servicios para ayudar a adaptar las viviendas existentes, así como el fomento de nuevos conceptos de diseño de viviendas y de viviendas comunitarias que incluyan las medidas financieras y jurídicas adecuadas.

3.1.4 Servicios de asistencia sanitaria

Cuando se va envejeciendo disponer de una asistencia sanitaria de confianza, cercana al domicilio y adecuada a la edad es un elemento cada vez más importante⁽¹³⁾. Estos servicios de asistencia se hallan seriamente amenazados en las regiones rurales remotas o escasamente pobladas debido al continuado descenso de la población, unido al envejecimiento de los médicos que todavía siguen activos en estas zonas. Existe una necesidad urgente de seguir desarrollando un sistema amplio de asistencia sanitaria, con una red territorial sólida. Entre estos servicios cabe citar [habida cuenta del respeto de los derechos de las personas de edad avanzada como pacientes⁽¹⁴⁾]:

- asistencia médica, especialmente geriátrica y rehabilitación prestada por médicos y empresas especializados en gerontología y geriatría;
- servicios de asistencia a domicilio, así como servicios de asistencia simples prestados por servicios externos de proximidad;
- servicios de cuidados paliativos y de ayuda psicológica a las familias;
- información específica y asesoramiento sobre los derechos de los pacientes y las posibilidades de ayuda;
- servicios de información y asesoramiento, así como instalaciones e incentivos que fomenten la prevención (práctica de una alimentación sana, ejercicio físico, prevención de caídas y un estilo de vida saludable que se vea recompensado);
- ayudas y sistemas técnicos de apoyo que no reemplacen la asistencia personal (véase el apartado «nuevas tecnologías»);
- promoción o creación de sistemas de apoyo social de carácter formal e informal, que incluyan oficinas de atención ciudadana y centros de asesoramiento, grupos de autoayuda y de familiares que atiendan a personas de edad avanzada, así como ayudas de proximidad.

En el ámbito de estas últimas posibilidades de ayuda se dispone de modelos contrastados en los diferentes Estados miembros⁽¹⁵⁾.

3.2 Disposiciones para situaciones de emergencia y para un final de vida digno

3.2.1 Situaciones de emergencia

En el caso de que se produzcan situaciones de emergencia, como inundaciones, largos periodos de calor o catástrofes, deberán adoptarse disposiciones para que pueda socorrerse a tiempo a las personas de edad avanzada que no estén en condiciones de valerse por sí mismas.

3.2.2 Cuestiones relacionadas con el final de la vida

La configuración de la etapa final de la vida es objeto de controversia y en cada Estado miembros está sujeta a reglamentaciones diferentes (eutanasia activa y pasiva). Debe crearse seguridad jurídica en este ámbito, para que los deseos de las personas mayores puedan tenerse en cuenta en caso de disminución de sus facultades cognitivas y por lo que respecta a la utilización de medios para prolongar la vida. Las disposiciones de los pacientes pueden ser un medio, aunque deberá garantizarse la protección de las personas especialmente frágiles. A este respecto un importante papel corresponde a la medicina paliativa y la asistencia a enfermos terminales. En resumen, la dignidad debe ser la línea de actuación determinante.

La implantación de un marco que incite a los Estados miembros a establecer en sus legislaciones medidas que creen la seguridad jurídica necesaria para preparar con serenidad el final de la vida es actualmente necesaria en una Unión que cuenta con un 25 % de población mayor de sesenta años.

Por lo tanto, el CESE insta a que se entable un debate entre los Estados miembros sobre el potencial que representa la creación de un marco para los asuntos relacionados con el final de la vida que pueda dar lugar al desarrollo de medidas jurídicas en los Estados miembros.

3.3 Integración social y participación en la sociedad

La integración social y la participación en la sociedad son necesidades básicas del ser humano que afectan a muchos aspectos de la vida de las personas mayores. Entre los aspectos más importantes cabe citar las relaciones familiares y de amistad, la participación en la vida laboral activa, el compromiso voluntario y una ocupación con sentido, así como la formación a lo largo de toda la vida y la participación en la sociedad y en la cultura.

3.3.1 Integración social a través de las relaciones familiares y de amistad

(13) Véase, por ejemplo, la publicación de la DG SANCO «Healthy Ageing: keystone for a sustainable Europe» (http://ec.europa.eu/health/ph_information/indicators/docs/healthy_ageing_en.pdf).

(14) Véanse los dictámenes CESE 1447/2004; 1465/2007; 1256/2007; y 501/2008 en la nota a pie de página 3.

(15) Ejemplo de Finlandia: «Preventive work in Jyväskylä» — Finland.ppt; ejemplo en Francia: Poitiers.pdf; Strasbourg.pdf; Le Guide de l'Aidant Familial.

El entorno social de las personas de edad avanzada se modifica radicalmente⁽¹⁶⁾. Aumenta el número de personas de edad avanzada que viven sin compañía. En las grandes ciudades este porcentaje se eleva a veces al 50 % de los hogares. Por consiguiente, son necesarias medidas de política social e innovaciones de naturaleza organizativa y tecnológica que

- apoyen las redes familiares y no familiares⁽¹⁷⁾ a través de medidas pertinentes en el ámbito de la conciliación de la vida profesional y familiar de los cuidadores de las personas mayores.
- Sobre este punto, el CESE toma nota de los trabajos que están realizando tanto la Comisión, en el marco de la Agenda Social renovada, como los interlocutores sociales europeos por lo que respecta a dicha conciliación de la vida profesional y familiar.
- contribuyan a las actividades intergeneracionales⁽¹⁸⁾,
- fomenten de forma general las iniciativas propias y el compromiso cívico, y
- fomenten viviendas en las que convivan varias generaciones.

3.3.2 Integración y participación a través del desempeño de una ocupación con sentido

La integración social y la participación en la sociedad pueden adoptar la forma tanto de participación en la vida activa como de realización de actividades voluntarias. Para facilitar una vida socialmente activa lo más larga posible existen necesidades de actuación en ambos ámbitos:

3.3.2.1 Participación en la vida activa

Para hacer posible a aquellos que lo deseen tras su jubilación un tipo de participación social mediante un trabajo (véase para este grupo el punto 1.1.3.) por cualesquiera motivos, sean económicos o de realización profesional, podrían preverse medidas tales como:

- de acuerdo con la Directiva sobre igualdad de trato en el empleo⁽¹⁹⁾, debería flexibilizarse el paso de la vida activa a la jubilación. Deberían adaptarse en consecuencia los sistemas de jubilación y la fiscalidad en el marco de un concepto de empleo que abarque a todas las generaciones de adultos⁽²⁰⁾; y que garantice el respeto del principio de igualdad retributiva. En principio, los límites de edad deberían establecerse en los Estados miembros sólo como derecho a poner fin a la actividad laboral, y no como prohibición de seguir trabajando con carácter voluntario,
- una concepción de los puestos de trabajo y del entorno de trabajo que sea adecuada para las personas de más edad, incluida la mejora de las exigencias físicas, la salud y la seguridad del puesto de trabajo y la regulación de los ritmos y la organización del trabajo,
- la utilización, y de ser necesario, la adaptación de las técnicas de apoyo a los procesos de trabajo,
- la eliminación de posibles obstáculos y el fomento de nuevas modalidades de contrato relacionadas con este período específico de transición entre vida anterior y posterior a la jubilación, dotadas de seguridad jurídica para que no creen nuevas situaciones de precariedad,
- un cambio de cultura de las empresas en favor de una estrategia de empleo integral que fomente las capacidades individuales independientemente de la edad⁽²¹⁾.

3.3.2.2 Participación a través del compromiso voluntario y una ocupación con sentido

Para, por un lado, valorizar el potencial de las personas de edad avanzada y, simultáneamente, proporcionarles una tarea con sentido que se corresponda con sus múltiples capacidades, son necesarias las siguientes medidas:

- recopilación y protección de los conocimientos y las experiencias, incluidas las habilidades sociales y las capacidades artesanales y artísticas;
- fomento de formas innovadoras de transferencia de conocimientos, incluido el apoyo a otras generaciones⁽²²⁾;
- posibilidades flexibles de transición entre la vida activa y la jubilación o una combinación de los compromisos profesionales y las tareas benévolas sin pérdidas económicas, y con carácter voluntario;
- apoyo al compromiso voluntario no retribuido⁽²³⁾ mediante la formación permanente y la participación en proyectos locales e suprarregionales;
- una actitud abierta por parte de las instituciones para permitir una colaboración voluntaria más intensa de las personas de edad avanzada, sin que ello sustituya a los puestos de trabajo remunerados.

3.4 Formación y participación en la sociedad

La condición fundamental para la participación en la sociedad y el compromiso activo de las personas de edad avanzada es la educación o el aprendizaje permanente y la participación en actividades que respondan a unas necesidades. Para ello es necesario que en el nivel suprarregional, regional y local se lleve a cabo una adaptación de las ofertas:

(16) Véanse el Dictamen CESE de 15.9.2004 sobre el tema «Las necesidades en investigación en el ámbito de los cambios demográficos», ponente: Sra. HEINISCH (DO C 74 de 23.3.2005); también el Dictamen CESE de 16.12.2004 sobre el tema «Relaciones entre generaciones», ponente: Sr. BLOCH-LAINÉ (DO C 157 de 28.6.2005); Dictamen CESE de 14.3.2007 sobre el tema «La familia y la evolución demográfica», ponente: Sr. BUFFETAUT (DO C 161 de 13.7.2007); Dictamen CESE de 11.7.2007 sobre el tema «El papel de los interlocutores sociales en la conciliación de la vida profesional, familiar y privada», ponente: Sr. CLEVER (DO C 256 de 27.10.2007) y el Dictamen CESE de 13.12.2007 sobre el tema «Promover la solidaridad entre las generaciones», ponente: Sr. JAHIER (DO C 120 de 16.5.2008).

(17) Véanse, por ejemplo, las actividades de la asociación flamenca VVSG (VVSG-Vergrijzing-GRV-2006.pdf) y la asociación sueca *Association of Local Authorities and Regions* (Sweden — care for the elderly in Sweden today.pdf).

(18) Véase, por ejemplo, el programa piloto de BMFSFJ «Generationsübergreifende Freiwilligendienste».

(19) Directiva 2000/78/CE.

(20) El ejemplo de Finlandia muestra cómo gracias a incentivos positivos (en lugar de penalizaciones económicas) y límites de edad flexibles (entre 63 y 68 años) es posible organizar la jubilación de acuerdo con las propias necesidades o una permanencia más larga en la vida activa.

(21) Véase, por ejemplo, Naegele, G. & Walker, A. (2006): A guide to good practice in age management. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, Dublín.

(22) El FSE financió, por ejemplo, un proyecto en el Reino Unido que ofrece a antiguos gestores de empresa de más de 50 años la oportunidad de asesorar y asistir a colegas jóvenes y posgraduados en más de 200 PYME.

(23) Véase Dictamen CESE de 13.12.2006 sobre el tema «El voluntariado, su papel en la sociedad europea y su impacto», ponente: Sra. KOLLER (DO C 325 de 30.12.2006).

- ofertas de aprendizaje a lo largo de toda la vida, para mantener la capacidad de rendimiento de los trabajadores de edad avanzada; a este respecto, se pide a las empresas que hagan posible y apoyen las medidas correspondientes; al mismo tiempo deben establecerse incentivos (por ejemplo, de carácter fiscal);
- ofertas de formación permanente de carácter general ⁽²⁴⁾ en todas las etapas de la vida y en todos los niveles (desde ofertas del nivel más básico hasta la formación universitaria)
- evaluación y garantía de la calidad de las ofertas de formación;
- reconocimiento de las titulaciones de formación, cualificaciones y competencias ⁽²⁵⁾ adquiridas también a edad avanzada en toda la UE para facilitar la movilidad transfronteriza ⁽²⁶⁾, así como la valoración de los conocimientos adquiridos de manera no formal;
- ofertas de formación para prepararse a la jubilación;
- formación destinada a orientadores que puedan preparar a las personas para la transición entre las diferentes fases de la vida ⁽²⁷⁾;
- aprendizaje intergeneracional en lugar de un aprendizaje por separado para las personas mayores (dar y recibir recíprocamente);
- ofertas de formación relacionadas con el compromiso intergeneracional (por ejemplo, servicios de abuelos);
- ofertas de formación sobre cuestiones financieras y jurídicas básicas ⁽²⁸⁾ (para salvaguardar los intereses de las personas de edad avanzada, en particular también en el comercio en línea);
- oferta de formación sobre las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación;
- accesibilidad y asequibilidad de las posibilidades de información (periódico, radio, televisión, Internet);
- ofertas deportivas específicas que se adapten a las diferentes capacidades e intereses;
- ofertas de tiempo libre y turismo ⁽²⁹⁾, teniendo en cuenta las necesidades culturales específicas ⁽³⁰⁾.

3.5 Las personas de edad avanzada como consumidores

Las personas de edad avanzada tienen múltiples necesidades, tanto las relacionadas con el suministro de los productos necesarios para satisfacer las necesidades cotidianas (véase punto 3.1.2) y los bienes de consumo de larga duración, como las relativas a las ayudas técnicas y los sistemas de asistencia (véase punto 3.6) y servicios de todo tipo, lo que debería abrir nuevas perspectivas de empleo a los más jóvenes.

Las condiciones para ello son las siguientes:

- la concepción general de los productos según los principios del «diseño universal» o «diseño para todos» ⁽³¹⁾, incluida información legible y comprensible sobre bienes de consumo;
- prevención de la discriminación por motivos de edad y discapacidad en lo que se refiere al acceso a los servicios, en particular a los servicios financieros ⁽³²⁾;
- aplicación de los derechos de los consumidores también en el caso de las personas de edad avanzada;
- el perfil de los inmigrantes jubilados ha cambiado con los años. Muchos de ellos se encuentran con escasos recursos en la jubilación, y puede que muchos se hallen necesitados de asistencia sanitaria y social que los actuales sistemas de asistencia sanitaria y protección social no cubren suficientemente. Los inmigrantes jubilados se encuentran ante un vacío en cuanto a las prestaciones de ámbito nacional que ya no cubre su país de origen ni tampoco cubrirá el país de acogida. Es necesario que se genere un debate más amplio y una mayor comprensión de este problema en toda la UE para que se pueda producir un cambio, adecuado a escala europea y beneficioso para los ciudadanos.

3.6 Acceso a las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC)

En los ámbitos de la vivienda, la salud, la participación en la sociedad y la formación, así como por lo que se refiere al acceso a la administración pública electrónica, la utilización de las nuevas tecnologías se ha convertido en una condición cada vez más necesaria para poder llevar una vida activa e independiente en la vejez. Esto es válido tanto para los servicios de interés general destinados a las propias personas de edad avanzada como para las actividades afines de desarrollo económico a nivel regional y suprarregional ⁽³³⁾. Para ello es fundamental:

- trabajar desde una fase muy temprana en los programas informáticos para lograr una accesibilidad máxima y en los soportes físicos para una utilización óptima de las posibilidades de las máquinas por aquellos que (ya) no están familiarizados con ellas;

(24) Véanse el Dictamen CESE de 9.2.2005 sobre el tema «Programa integrado de acción en el ámbito del aprendizaje permanente», ponente: Sr. KORYFIDIS (DO C 221 de 8.9.2005); Dictamen CESE de 18.5.2006 sobre el tema «Competencias clave para el aprendizaje permanente» ponente: Sra. HERCZOG (DO C 195 de 18.8.2006); Dictamen CESE de 30.5.2007 sobre el tema «Aprendizaje permanente», ponente: Sr. RODRÍGUEZ (DO C 175 de 27.7.2007); Dictamen CESE de 13.3.2008 sobre el tema «Aprendizaje de adultos», ponente: Sra. HEINISCH (DO C 204 de 9.8.2008).

(25) Esto se llevará a cabo sin perjuicio de la Directiva 2005/36/CE relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales.

(26) Por ejemplo, mediante un período de prácticas o de voluntariado para las personas de edad avanzada.

(27) Como modelo al respecto puede citarse el proyecto «Transition — Ausbildung zum/zur Übergangsbegleiter/in für frühkindliche Bildungsprozesse» en el marco de los programas Socrates y Grundtvig (<http://www.elternverein-bw.de>).

(28) Véase la Comunicación «Educación financiera» (COM(2007) 808 final) de 18.12.2007, p. 8.

(29) Véase, por ejemplo, el proyecto «Travelagents» (www.travelagentsproject.org).

(30) Véase al respecto, por ejemplo, el proyecto «AAMEE» (<http://www.aamee.eu/>).

(31) Véase al respecto la Red Europea de Diseño para Todos y Accesibilidad Electrónica (EDeAN; <http://www.edean.org/>).

(32) Así, por ejemplo, la concesión de créditos de pequeña cuantía podría revelarse útil para hacer posible que las personas de edad avanzada, cuando vayan a concluir un contrato de trabajo o en caso de desempleo, dispusieran de una base para desarrollar una actividad autónoma.

(33) Véase el Dictamen CESE de 29.5.2008 sobre el tema «Personas mayores — Nuevas TIC», ponente: Sra. DARMANIN (DO C 224 de 30.8.2008); el Informe del Parlamento Europeo RR\39694EN.doc, PE396.494v03-00; Malanowski, N., Özçivelek, R. y Cabrera, M.: «Active Ageing and Independent Living Services: The Role of Information and Communication Technology». JRC Scientific and Technical Report, EUR 2346 EN-2008.

- disponibilidad y accesibilidad de las tecnologías de la información y la comunicación, incluidos los sistemas de *Ambient Assisted Living*, las tecnologías de ciberaprendizaje, ciber salud, ciber asistencia y ciber rehabilitación, Las tecnologías pueden servir de apoyo sin suplantar los contactos personales⁽³⁴⁾;
- simplificación del acceso y manejo de los correspondientes equipos técnicos y redes, habida cuenta de la creciente complejidad de los sistemas y adaptación a las necesidades especiales de las personas mayores (por ejemplo, problemas visuales, limitaciones sensoriales);
- tener en cuenta las necesidades de los consumidores de edad avanzada y medidas encaminadas a incitarles a que utilicen dichos equipos;
- participación de todos los interesados y toma en consideración de los aspectos éticos y jurídicos, en particular si se recurre a sistemas de vigilancia electrónicos en caso de enfermedades degenerativas;
- medidas de acompañamiento, como servicios integrados de asesoramiento, instalación y mantenimiento, así como servicios sociales;
- toma en consideración de las transformaciones derivadas de los cambios sociales y de las nuevas experiencias e intereses de las generaciones siguientes.

3.7 Protección económica

Es importante lograr que los Estados miembros creen las condiciones necesarias para la seguridad de la existencia y, por lo tanto, para la dignidad de las personas de edad avanzada, contribuyan o no a la vida social, y durante toda su jubilación.

Debido a los cambios estructurales, las reformas actuales de los sistemas de pensiones y de seguridad social y el incremento del coste de la vida, al tiempo que se reduce el poder adquisitivo, aumenta el porcentaje de personas amenazadas por la pobreza en la vejez. Ante todo, las mujeres de edad avanzada y los trabajadores que han pasado por largas fases de desempleo viven en algunos Estados miembros en la pobreza.

Para preservar la sostenibilidad de los sistemas de protección social, los Estados miembros deben alentar a las personas que aún ejercen una actividad profesional a recurrir a la previsión colectiva o individual, y a velar por la solvencia de los agentes privados que operan en este ámbito. Además, deben garantizar a todos unos ingresos mínimos que permitan a toda persona de edad avanzada una vida digna, con independencia de los problemas encontrados en sus vidas.

4. Observaciones particulares y recomendaciones

Para crear una sólida base en la que puedan apoyarse las necesarias estrategias de reestructuración e innovación, el Comité propone las siguientes medidas, tanto en el nivel de los Estados miembros como en el nivel europeo:

4.1 Medidas en el nivel de los Estados miembros

4.1.1 Elaboración de informes de situación nacionales y regionales

Es necesario realizar, en primer lugar, un análisis preciso de las situaciones regionales respectivas. El Comité pide a la Comisión que encargue la elaboración periódica de los correspondientes informes de situación a cada uno de los Estados miembros de la UE y que en ellos se incluyan datos sobre el potencial de actividad de las personas de edad avanzada.

4.1.2 Provisión y difusión de material informativo

El Comité considera fundamental que se ponga a disposición de los especialistas, del público interesado y de las propias personas de edad avanzada toda la información pertinente, los conocimientos y las experiencias existentes, incluidos los resultados actuales de la investigación y conocimientos más recientes. En particular, debe mejorar la difusión de los resultados de la investigación entre los científicos, los políticos y los usuarios (las personas de edad avanzada y sus representantes).

4.1.3 Tratamiento y articulación de las experiencias existentes en los Estados miembros

El Comité pide que se recopilen estas experiencias contrastadas a nivel regional, se comparen y se analice su capacidad de articulación con otros ámbitos y su potencial de transferencia a otras regiones. El objetivo será recopilar ejemplos de mejores prácticas para ponerlos a disposición⁽³⁵⁾.

4.1.4 Promoción de una nueva imagen de la vejez

En una sociedad que envejece las personas no pueden seguir siendo consideradas «inactivas» en cuanto abandonan la vida profesional. A este respecto es preciso un cambio de mentalidad en todos los niveles (política, economía, sociedad). Las ciudades y regiones están especialmente bien situadas para poner en marcha periódicamente **campañas de promoción del «envejecimiento activo»**.

4.1.5 El Comité propone el lanzamiento de una **campaña europea en los medios de comunicación**, que contribuya a modelar una imagen de la vejez en la que se reconozcan la aportación de las personas de edad avanzada (incluidos los inmigrantes mayores de ambos sexos) a la vida social y la dignidad de la vejez.

4.2 Medidas en el nivel europeo

4.2.1 **Creación de un grupo de expertos «Envejecimiento»** complementario en el marco del Grupo de alto nivel sobre cuestiones demográficas en la Comisión Europea.

4.2.2 **Establecimiento de una alianza europea «Vivir activamente la vejez»**, similar a la «Alianza Europea de las Familias»⁽³⁶⁾, con el objetivo de impulsar el envejecimiento activo mediante un intercambio de experiencias entre los Estados miembros.

(34) A este respecto, véase «Envejecer mejor en la sociedad de la información» (COM(2007) 332 final.), el programa *Ambient Assisted Living Joint Research Programm* (<http://www.aal-europe.eu/>), las actividades de investigación del 7o Programa marco de investigación y desarrollo tecnológico (2007-2013) (http://ec.europa.eu/research/fp7/index_en.cfm) y «Seniorwatch 2 — Assessment of the Senior Market for ICT, Progress and Developments» (http://ec.europa.eu/information_society/activities/einclusion/research/ageing/index_en.htm).

(35) Por ejemplo, en Gales, basándose en la experiencia del Defensor del Menor, se ha instituido legalmente la figura del Defensor de las Personas de Edad Avanzada, responsable de efectuar el seguimiento de la política y la legislación al respecto, así como de fomentar y encargar proyectos de investigación.

(36) Véase http://ec.europa.eu/employment_social/families/europeanalliance-for-families-de.html.

bros y fomentar la colaboración y el aprendizaje mutuo en la Unión Europea. Tal alianza estaría en una posición óptima para organizar seminarios y conferencias europeos.

4.2.3 Creación de un Centro europeo de estudios sobre el envejecimiento

Basándose en los informes de situación y las experiencias se podrán deducir las necesidades de investigación que siguen existiendo sobre determinados aspectos de contenido y sobre las particularidades regionales⁽³⁷⁾. También será preciso realizar una síntesis de los resultados de los programas marco de investigación y de los datos estadísticos obtenidos hasta la fecha y darles una difusión más amplia e integrarlos en las medidas políticas y prácticas⁽³⁸⁾. Para recopilar, integrar y efectuar el seguimiento de los datos estadísticos y otras informaciones disponibles, sería especialmente apropiado crear un Centro europeo de estudios sobre el envejecimiento con arreglo al modelo del «*National Institute on Ageing*» de los Estados Unidos.

4.2.4 Creación de un eje interdisciplinario «Envejecimiento» con un presupuesto propio en el Octavo Programa Marco de Investigación

La introducción de un eje interdisciplinario «Envejecimiento» con un presupuesto propio en el Octavo Programa Marco de Investigación garantizaría la agrupación de las actividades de investigación.

4.2.5 Establecimiento de un portal Internet europeo conjunto

En un portal de tales características deberán ponerse a disposición del público —en particular, de las personas mayores— todas las medidas importantes para las personas de edad avanzada adoptadas por las distintas direcciones generales. El material informativo deberá ser accesible mediante los correspondientes enlaces.

4.2.6 Establecimiento de un portal Internet nacional, regional y local, en conjunción con el portal Internet europeo

4.2.7 Apoyar la creación de un Fondo Demográfico en el marco de los Fondos Estructurales⁽³⁹⁾

Habida cuenta de la situación particularmente precaria de las regiones en las que está disminuyendo el número de habitantes, el Fondo Demográfico Europeo debería beneficiar sobre todo a las regiones rurales y a las regiones con tasas de crecimiento inferiores a la media y financiar iniciativas de calidad.

4.2.8 Inclusión de nuevas prioridades en el Programa de aprendizaje permanente con objeto de hacer posible la formación de orientadores para la transición entre las diferentes fases de la vida.

4.3 Sobre la base de las medidas propuestas podrán desarrollarse, en función de las necesidades, ideas sobre recomendaciones de acción y medidas políticas. El CESE pide a la Comisión que tenga en cuenta estas propuestas en la Comunicación que tiene prevista.

Bruselas, 18 de septiembre de 2008.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Dimitris DIMITRIADIS

Dictamen del Comité de las Regiones sobre el tema «Igualdad de oportunidades y deporte». (DO C 305 de 15/12/2007)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES FORMULA LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES

- El deporte puede usarse para combatir la discriminación y desigualdad, tanto en su propio entorno como en la sociedad en general, y promover valores sociales como el espíritu de equipo, el juego limpio, la cooperación, la tolerancia y la solidaridad;
- Las autoridades locales y regionales deberían planificar, desarrollar y promover la igualdad a través de su oferta de deporte y servicios;
- Determinados grupos sociales tienden a practicar menos deporte, están escasamente representados en los ámbitos decisivos y, por una serie de razones, están excluidos de ciertas instalaciones deportivas; en muchos países, la administración deportiva no refleja la diversidad de la comunidad a la que sirve;
- Los entes locales y regionales deberían animar a los participantes y espectadores de todas las procedencias a los acontecimientos deportivos y protegerles de todo maltrato y acoso; facilitarles sin discriminación instalaciones deportivas que posean, gestionen, financien directa o indirectamente o que tengan cedidas para la actividad deportiva; animar a personas de todos los grupos a participar en todos los sectores de la dirección, la gestión y el entrenamiento deportivos; estas funciones deberían convertirse en indicador de los resultados globales de los entes locales y regionales;
- Los entes locales y regionales deberían aprender de las experiencias de otros entes en Europa y en todo el mundo, y promover las buenas prácticas en el ámbito local y regional;
- La UE debería establecer una norma para que los entes locales y regionales promuevan la igualdad de oportunidades en el deporte y en la oferta deportiva. En este sentido, el CDR presenta una Carta para la igualdad en el deporte.

Ponente: Peter MOORE, Concejal del Ayuntamiento de Sheffield (UK/ALDE)

(37) Véase Dictamen CESE de 24.5.2000 sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones — Hacia un espacio europeo de investigación», ponente: Sr. WOLF (DO C 204 de 18.7.2000).

(38) Recomendación del Sexto Programa Marco de Investigación. Véase el Dictamen CESE de 15.9.2004 sobre el tema «Las necesidades en investigación en el ámbito de los cambios demográficos», ponente: Sra. HEINISCH (DO C 74 de 23.3.2005).

39, Véase el Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) nº 1260/1999. Véase también el Dictamen CESE de 13.12.2007 sobre el tema «Cuarto informe sobre la cohesión económica y social», ponente: Sr. DERRUINE (DO C 120 de 16.5.2008).

«El deporte tiene una capacidad casi única para unir a la gente. El deporte puede poner esperanza donde había desesperación, destruye las barreras raciales y se burla de la discriminación. El deporte habla a la gente en un idioma que entienden.»

Nelson Mandela

«La cara oculta del deporte son los miles de aficionados que encuentran en el club de fútbol, de remo, de atletismo o de escalada un lugar donde reunirse y hablar; pero, por encima de todo, el campo donde se entrenan para la vida en comunidad. En este microcosmos se aprende a asumir responsabilidades, a seguir normas, a aceptar al otro, a buscar el entendimiento, a aceptar la democracia. Visto así, el deporte es la escuela de democracia por excelencia.»

Daniel Tarschys

Secretario General del Consejo de Europa

Recomendaciones políticas

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

Observaciones generales

1. Considera que el deporte, como otros ámbitos de la vida social, puede unir o dividir a una sociedad.
2. Cree que en el deporte existen discriminación y desigualdad, pero que puede usarse para luchar contra estas lacras, tanto en su propio entorno como en la sociedad en general, y promover valores sociales como el espíritu de equipo, el juego limpio, la cooperación, la tolerancia y la solidaridad.
3. La mejor forma de conseguir la igualdad de oportunidades para todos los grupos sociales, dentro del deporte y a través de éste, es mediante esfuerzos conjuntos y complementarios de todas las esferas de la gobernanza: los entes locales y regionales resultan esenciales en este sentido.
4. Acoge con agrado que se haya elegido 2007 como Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos. Lamenta que el CDR y algunos Estados miembros no hayan participado todo lo posible, pero cree que el presente dictamen representa una contribución a este Año europeo.
5. Recuerda la Declaración del Consejo Europeo de Niza de 2000, en la que se pedía a la UE que tuviera presentes las características específicas y la función social, educativa y cultural del deporte. Recuerda que la importancia social del deporte es el asunto de la Declaración no 29 del Tratado de Ámsterdam. Acoge favorablemente el Libro Blanco sobre el deporte publicado por la Comisión Europea el 11 de julio de 2007, y pide a la Comisión que aborde la cuestión de la igualdad de oportunidades que en él se trata.
6. Apoya la definición del deporte ofrecida por el Consejo de Europa como «cualquier forma de actividad física que, a través de participación organizada o no, tiene por objeto la expresión o mejoría de la condición física y psíquica, el desarrollo de las relaciones sociales o la obtención de resultados en competición a todos los niveles».
7. Cree que la búsqueda de la igualdad no supone sólo abordar la discriminación ilegal donde exista, sino que también consiste en trabajar activamente para cambiar ideas y actitudes, acabar con la ignorancia y los prejuicios y sacar todo el partido posible al talento de nuestras comunidades y lograr que cada cual materialice todo su potencial.
8. Reconoce que la discriminación se da de muchas formas: directa e indirecta, institucional e individual, abierta y sutil, y que influye reduciendo (o aumentando) el acceso, las oportunidades y las ocasiones vitales de los distintos sectores de la sociedad en la vida social, política y económica.
9. Reconoce que determinados grupos sociales tienden a practicar menos deporte, están escasamente representados en los ámbitos decisorios y, por una serie de razones, están excluidos de ciertas instalaciones deportivas. Reconoce que, en consecuencia, estas comunidades tienen una prevalencia desproporcionadamente elevada de enfermedades asociadas a la vida sedentaria.
10. Reconoce que el nivel directivo del deporte está formado en buena parte por personas de mediana edad, no discapacitadas, blancas, heterosexuales y hombres en su mayoría, que la discriminación está poco reconocida, hay pocos registros oficiales de esta cuestión y pocos esfuerzos por afrontarla. Señala que, en muchos casos, estos directivos son empleados de los entes locales y regionales o dependen de su ayuda financiera.
11. Recuerda el trabajo del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia en colaboración con la asociación Fútbol contra el Racismo en Europa y la UEFA en el ámbito de la lucha contra el racismo en el fútbol. Acoge con agrado la creación de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, que supone la oportunidad de ampliar su campo de trabajo. Pide que entre sus competencias se incluya la cuestión de la igualdad de oportunidades y el deporte. Solicita que informe anualmente al CDR sobre este asunto.
12. Pide a los organizadores de grandes eventos deportivos internacionales que a) planteen la cuestión de la igualdad de oportunidades en sus respectivos deportes; b) organicen seminarios coincidiendo con los eventos deportivos para hablar de la igualdad en el deporte y que incluyan la dimensión local y regional.

Edad

13. Reconoce que la práctica del deporte se reduce notablemente a medida que las personas envejecen, aunque el deporte aumente la longevidad y la calidad de vida de las personas de más edad.
14. Cree que el deporte supone para las personas de edad una oportunidad de aprendizaje continuo, mediante el desarrollo de capacidades y competencias como participantes y, de forma más general, con una práctica durante toda la vida que incluye capacitación como entrenador, responsable deportivo y directivo.
15. Pide a los entes locales y regionales que apliquen una política deportiva bien equilibrada entre todos los grupos de edad y que valoren en la misma medida también los deportes menos físicos y no competitivos, más al alcance de las personas de edad.

Discapacidad

16. Reconoce que la práctica del deporte es mucho menor entre las personas con discapacidad. Es preciso tomar medidas para garantizar que las personas de ambos sexos con discapacidad puedan ejercer plenamente su derecho a practicar cualquier deporte.

17. Pide que la política y la oferta deportiva de los entes locales y regionales tenga en cuenta a las personas con discapacidad y que valoren en la misma medida también los deportes menos físicos y no competitivos, más al alcance de las personas con discapacidad. Pide una especial consideración a la hora de ofrecer actividades e instalaciones deportivas para las personas de más edad, incluido un asesoramiento adecuado respecto de su salud física y mental.

18. Pide a los entes locales y regionales que supervisen la contratación de personas con discapacidad como directivos deportivos y entrenadores.

Sexo

19. Reconoce que entre hombres y mujeres existen diferencias de grado y forma en cuanto a la práctica del deporte, aunque hay pruebas de que estas diferencias se van reduciendo.

20. Pide a los entes locales y regionales que, fundamentalmente a través de sus políticas de formación y de educación, eviten los estereotipos y no orienten a las niñas hacia determinados deportes y las alejen de otros. Pide que niños y niñas tengan las mismas posibilidades de practicar cualquier tipo de deporte que les parezca interesante. Los entes locales y regionales deberían utilizar la técnica del «*gender budgeting*» o inclusión de la dimensión de género en la elaboración presupuestaria.

21. Pide a los entes locales y regionales que estén atentos a la paridad entre los sexos a la hora de contratar a directivos deportivos y entrenadores.

22. Pide que los entes locales y regionales presten una atención particular a la provisión de actividades e instalaciones deportivas para mujeres embarazadas y mujeres jóvenes, con un asesoramiento adecuado respecto a su situación, la oferta de centros de atención infantil en todos los centros y actos deportivos y de un transporte público seguro, cómodo y asequible para acceder a los centros y actos deportivos.

Raza

23. Reconoce que, aunque hay deportes como el baloncesto, el béisbol, el atletismo de carreras, el tenis y el voleibol que exigen una «bionérgica» similar, los deportistas negros de ambos sexos sólo predominan en los tres primeros, lo cual sugiere una explicación más social que física para la diversidad de resultados por etnia, nacionalidad y zona.

24. Señala la importancia del acceso sin discriminaciones a todo tipo de actividades deportivas para todos los sectores de la población.

25. Recibe con agrado la Resolución del Parlamento Europeo sobre el fútbol y el racismo (14 de marzo de 2006), en la que se insta a todas las partes interesadas a luchar contra el racismo en el deporte.

26. Considera que el grado relativamente elevado de diversidad racial en el deporte de élite, especialmente el fútbol, no se repite en otros niveles de la actividad deportiva. La presencia de algunas personas no blancas en el máximo nivel de algunos deportes puede producir la impresión de que se ha erradicado el racismo. En realidad, el deporte profesional pocas veces permite superar las desventajas sociales. También puede darse racismo cuando se asignan papeles estereotipados a jugadores no blancos.

27. Insta a combatir cualquier estereotipo racial que pueda existir entre enseñantes y entrenadores, ya que ello puede contribuir a que se canalice a ciertas minorías étnicas hacia determinados deportes y se les aleje de otros.

28. Pide a los entes locales y regionales que estén atentos a la paridad étnica a la hora de contratar a directivos deportivos y entrenadores.

Religión y creencias

29. Reconoce que todas las religiones y grupos de fe tienen hábitos (como los baños segregados) y prácticas (como el ritual, el horario y la frecuencia de la oración) que pueden dar lugar a una exclusión involuntaria del deporte. Por ejemplo, la prohibición de llevar el velo islámico (*hiyab*) crea una barrera potencial a la plena participación de las mujeres musulmanas en el fútbol. Considera que la exclusión de ciertos grupos también puede deberse a la islamofobia, el antisemitismo y otras fobias o formas de odio, y pide a la UE que se ocupe de esta forma de discriminación igual que del racismo y la xenofobia. En este contexto, la UE debería estimular y alentar el deporte lúdico y espontáneo como una actividad donde se refleje la igualdad de oportunidades para todos, tanto a efectos de los Estados, regiones y municipios — en cuanto proveedores de las infraestructuras — como de los ciudadanos y las organizaciones deportivas, que son sus usuarios.

30. Pide a los entes locales y regionales que promuevan el diálogo entre estos grupos y los organizadores deportivos para lograr que ambas partes comprendan los problemas y busquen formas de adaptar ciertas prácticas y hábitos con tolerancia y de forma constructiva, al tiempo que reconoce que en algunos casos tal vez no haya solución viable.

Orientación sexual

31. Considera que el tratamiento de gays y lesbianas en el deporte es causa de especial preocupación. A menudo afrontan el tremendo dilema de ocultar su sexualidad o crear clubes y actos deportivos exclusivamente para gays y lesbianas. Reconoce que, aunque una parte significativa de la población europea es homosexual, ningún futbolista profesional de los actuales es gay declarado. Ocultar y segregar no puede ser una solución a largo plazo: el objetivo ha de ser que todos los hombres y todas las mujeres puedan acudir a todos los clubes deportivos, con independencia de su orientación sexual.

32. Pide a los entes locales y regionales que colaboren con los grupos locales y regionales de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales para encontrar formas de remediar estos problemas.

33. Acoge con satisfacción los cinco puntos de la guía FARE 2006 para luchar contra la homofobia en el fútbol.

Igualdad de oportunidades en el deporte y oferta deportiva

34. Pide a los entes locales y regionales que denuncien y eliminen la discriminación en el deporte y en la oferta deportiva.

35. Cree que debería investigarse más la situación de las minorías en el deporte. Debería prestarse atención a todas las formas de discriminación, que pueden variar entre países, regiones e incluso entre deportes.

36. Pide a los órganos deportivos de ámbito comunitario, en especial a la UEFA, que impongan sanciones ejemplares y eficaces en los casos de discriminación racial o de otra índole en los acontecimientos que correspondan a su jurisdicción. En particular pide a la UEFA que rectifique esta situación y que informe al CDR tras la Eurocopa de 2008.

37. Pide a los entes locales y regionales que animen y reciban a deportistas y espectadores de todas las procedencias a los acontecimientos deportivos, estén o no organizados por ellos, y que los protejan del maltrato y el acoso.

38. Pide a los entes locales y regionales que ofrezcan de forma no discriminatoria las instalaciones deportivas que posean, gestionen, financien directa o indirectamente o que tengan cedidas para la actividad deportiva.

39. Pide a los entes locales y regionales que alienten a personas de todos los grupos a participar en todos los sectores de la dirección, la gestión y el entrenamiento deportivos.

Promover la igualdad de oportunidades a través del deporte

40. Pide a los entes locales y regionales que utilicen el deporte para promover la tolerancia y el entendimiento en el contexto de la inclusión social y la lucha contra la discriminación.

41. Pide a los entes locales y regionales que participen más activamente en la oferta deportiva.

42. Pide a las autoridades responsables de la educación que animen a los niños no sólo a practicar deporte, sino también a valorar la dimensión social y cultural del deporte en toda su diversidad.

43. Pide que se anime a las redes europeas de organizadores, entrenadores y directivos del mundo del deporte a considerar y promocionar el aspecto igualitario de su trabajo.

44. Insta a los entes locales y regionales, organizaciones y clubes a que impartan a sus plantillas y entrenadores formación en multiculturalismo, no discriminación y tolerancia.

Entes locales y regionales

45. Cree que la función esencial de los entes locales y regionales es ofrecer servicios deportivos, de ocio y culturales. Estos servicios han de reconocerse como instrumentos clave en la promoción de la inclusión social y la lucha contra la discriminación.

46. Considera que los entes locales y regionales deben planificar, desarrollar y promover la igualdad a través de su oferta de deporte y servicios, mediante la inclusión de la dimensión de género en la elaboración presupuestaria (*gender budgeting*).

47. Considera que la oferta deportiva y la igualdad de oportunidades dentro de dicha oferta debe convertirse en indicador de los resultados globales de los entes locales y regionales.

48. Pide a los entes locales y regionales que, a la hora de proporcionar a los ciudadanos un servicio adecuado, reconozcan y combatan la discriminación institucionalizada por motivos de edad, discapacidad, sexo, raza u origen étnico, religión, creencias u orientación sexual, algo que puede verse y detectarse en procesos, actitudes y conductas que indican prejuicios infundados, ignorancia, irreflexión e ideas estereotipadas, todo lo cual perjudica a esos grupos sociales.

49. Pide a los entes locales y regionales que se centren en tres ámbitos de acción principales:

i) Compromiso, política y planificación: deben demostrar su decisión de promover la igualdad a través del deporte creando unas políticas escritas y unos planes de acción sólidos, y revisándolos y supervisándolos periódicamente.

ii) Participación e imagen pública: deben hacer todo lo posible para aumentar la diversidad de personas que utilizan los servicios deportivos y de ocio o trabajan en ellos, incluidas medidas para conseguir una imagen positiva e integradora.

iii) Administración y gestión: deben establecer procedimientos para resolver la discriminación y la desigualdad. Los entes locales y regionales deben tratar de aumentar la diversidad de representación en la gobernanza, administración y gestión del deporte.

50. Pide a los entes locales y regionales que trabajen con la sociedad civil, asociaciones colaboradoras, organizaciones deportivas, clubes deportivos locales y organizaciones no gubernamentales para conseguir sus objetivos respectivos en este ámbito y ejercer el liderazgo político.

51. Recomienda a los entes locales y regionales desarrollar una estrategia en los medios de comunicación para dar a conocer las oportunidades de practicar deporte a grupos concretos, con vistas a aumentar su participación y divulgar sus actividades y logros. Los entes locales y regionales deben trabajar para eliminar los estereotipos, la discriminación y el racismo en el deporte, también con publicaciones que ellos mismos preparen o financien; por ejemplo, tratando el fútbol femenino como algo habitual y no como una novedad.

52. Pide a los entes locales y regionales que intercambien experiencias con otros entes de Europa y de todo el mundo, que aprendan de ellas y promuevan las buenas prácticas en los ámbitos local y regional. Pide a las instituciones de la UE que faciliten estos intercambios de buenas prácticas. En particular, el CDR y las asociaciones europeas de gobiernos locales (CMRE, ARE, Eurocities, etc.) deben estudiar el modo de facilitar la creación de redes de ciudades, entes locales y regiones con una experiencia especial en estas actividades.

53. Pide a la UE que establezca una norma para que los entes locales y regionales promuevan la igualdad de oportunidades en el deporte y en la oferta deportiva. En este sentido, el CDR presenta una Carta para la igualdad en el deporte:

Carta del CDR para la igualdad en el deporte

«Los firmantes se comprometen a utilizar su influencia para lograr un mundo del deporte en el que puedan participar todas las personas sin sufrir ningún tipo de discriminación. Los firmantes se comprometen a:

- denunciar y eliminar la discriminación en el deporte,
- animar a las personas de todas las comunidades a practicar deporte,
- acoger a empleados y espectadores de todas las comunidades y protegerlos del trato discriminatorio y el acoso,
- alentar a las personas capacitadas y con talento de todas las comunidades a participar en todos los ámbitos de la administración, gestión y entrenamiento deportivos,
- desarrollar las mejores políticas y prácticas de igualdad posibles, con revisiones y actualizaciones periódicas,
- celebrar la diversidad en el deporte.»

54. Pide a los entes locales y regionales que firmen esta Carta y que corrijan su enfoque actual a la vista del texto que antecede.

55. Se compromete a crear un premio anual del CDR para los entes locales y regionales que mejor apliquen la Carta.

Bruselas, 11 de octubre de 2007.

El Presidente
del Comité de las Regiones
Michel DELEBARRE

Dictamen del Comité de las Regiones sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010».

(DO C 57 de 10/03/2007)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES,

Vista la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010» (COM(2006) 92 final);

Vista la decisión de la Comisión Europea, de 1 de marzo de 2006, de consultarle al respecto, de conformidad con el primer párrafo del artículo 265 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea;

Vista la decisión adoptada por su Mesa el 25 de abril de 2006 de encargar a la Comisión de Política Económica y Social la elaboración de un dictamen sobre este asunto;

Visto su Dictamen sobre «Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea» (CDR 151/2005 fin);

Visto su Dictamen sobre «Modernización de la protección social para crear más y mejores empleos: un enfoque general que contribuya a hacer que trabajar sea rentable» (CDR 28/2004 fin);

Visto su Dictamen sobre la «Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro» (CDR 19/2004);

Visto su Dictamen sobre el «Proceso de elaboración de una Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea» (CDR 327/1999 final);

Visto el claro deseo de la Comisión Europea de fomentar la igualdad de género con arreglo al Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, y del CDR de dar un contenido práctico a los valores y objetivos de este plan de trabajo, y habida cuenta de que 2007 será el Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos;

Visto su proyecto de Dictamen CDR 138/2006 rev. 2 aprobado por la Comisión de Política Económica y Social el 20 de octubre de 2006 (ponente: Sra. Abela Baldacchino, Teniente de alcalde de Qrendi (MT/PSE), ha aprobado por unanimidad, en su 67º Pleno, celebrado los días 6 y 7 de diciembre de 2006 (sesión del 6 de diciembre), el presente Dictamen:

1. Observaciones del Comité de las Regiones

Prioridades del Comité de las Regiones

1.1 El Comité de las Regiones considera que el tema de la igualdad de género constituye una de las prioridades básicas en 2006. La puesta en marcha de un plan de trabajo para la igualdad de género forma parte de los fundamentos del modelo social europeo. Promover la igualdad de oportunidades y luchar contra toda forma de discriminación son prioridades políticas clave del CDR.

1.2 Ha llegado el momento de presentar propuestas concretas sobre la manera de alcanzar la igualdad de género y mejorar la situación de las mujeres, especialmente, dentro de los Estados miembros, en el marco de la celebración del Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos en 2007. El pacto europeo para la igualdad de género, acordado por los gobiernos de diferentes Estados miembros, al igual que el plan de trabajo en la materia, establece una serie de fines y objetivos, pero es urgente contar con propuestas concretas sobre la manera de aplicar estas políticas. Sin embargo, deberían ser sostenibles por lo que respecta a su tipología y los efectos que persiguen y deberían elaborarse para ser aplicadas en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, es decir, para un período más prolongado.

Objetivos del Comité de las Regiones

1.3 La igualdad de género debe ser adoptada universalmente como un objetivo deseable para los ciudadanos que utilizan los servicios prestados por los entes regionales y locales y un pilar básico de la política para los gobiernos y políticos de todas las ideologías. Los entes regionales y locales deben desempeñar un papel esencial al respecto dado que son los más cercanos a los ciudadanos y a los asuntos que les afectan. Por consiguiente, deben contribuir a ofrecer un buen ejemplo de no discriminación, especialmente en su calidad de empleadores importantes dentro de la UE y de prestadores esenciales de servicios que tienen una repercusión directa en la igualdad de género (véase más adelante).

1.4 Por lo tanto, estos entes deben actuar como catalizadores, como órganos de apoyo y fomento. Su primer objetivo es lograr un equilibrio razonable entre mujeres y hombres. En consecuencia, todos cuantos lo necesiten deben recibir apoyo con los medios necesarios para reforzar su posición en la sociedad y acceder al mercado laboral.

1.5 El CDR, para suscribir el plan de trabajo, debe tener garantías de que existe un compromiso político sobre estos puntos:

- 1 descentralización de los objetivos del plan de trabajo;
- 2 establecimiento de las condiciones que permitan conciliar las responsabilidades familiares y laborales;
- 3 un marco jurídico sólido y bien aplicado;
- 4 igualdad de género en el proceso decisorio;
- 5 cambio de los patrones culturales: igualdad.

El Comité de las Regiones, y los entes regionales y locales a los que representa, están preparados para contribuir a alcanzar estos objetivos mediante acciones concretas. Sin embargo, deberían ser sostenibles por lo que respecta a su tipología y los efectos que persiguen y deberían elaborarse para ser aplicadas en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, es decir, para un período más prolongado.

Observaciones generales sobre las seis prioridades del plan de trabajo

1.6 El CDR apoya la iniciativa de la Comisión Europea de poner en marcha un plan de trabajo para la igualdad de género como continuación de una serie de documentos en los que se establecen los fines de la política europea en favor de la igualdad de género. En un dictamen anterior⁽¹⁾, el CDR ya señaló la necesidad de una estrategia coherente e integradora que luche contra las desigualdades entre mujeres y hombres en la Unión Europea. La igualdad de género es un derecho fundamental y un valor común que no está sujeto a negociaciones o restricciones de ningún tipo. No obstante, también requiere medidas políticas concretas en todos los niveles de gobierno para que sea una realidad.

1.7 En general, las instituciones europeas reconocen que el éxito del proyecto europeo depende de la capacidad de la UE y de sus instituciones para tener en cuenta las preocupaciones de las personas en los niveles de base. Por lo tanto, el éxito del plan de trabajo depende en gran medida de la capacidad de las instituciones de la UE para aprovechar toda la experiencia y los recursos de los entes regionales y locales durante su aplicación. Existen numerosos ejemplos de buenas prácticas de iniciativas en favor de la paridad, llevadas a cabo en el nivel local y regional, que merece la pena divulgar. Este aspecto se echa de menos en la actual estrategia del plan de trabajo.

Mejorar la gobernanza en favor de la igualdad de género

1.8 El CDR considera positivo el punto de vista del plan de trabajo de apoyar el Instituto Europeo de la Igualdad de Género. El CDR desea seguir el debate sobre el mandato preciso de esta nueva agencia y la manera en que deberá convertir los objetivos de la política general en medidas concretas. El Comité de las Regiones destaca la necesidad de contar con datos científicos fiables y comparables sobre la situación de la igualdad de género en los diferentes niveles de gobierno y considera que el Instituto Europeo de la Igualdad de Género desempeñará una importante función como instrumento para crear redes de recogida e intercambio de estos datos. Asimismo, considera que otra función importante del Instituto será supervisar las políticas y prácticas sobre educación de las mujeres y hombres, elaborar recomendaciones y efectuar sugerencias de mejora de la situación.

1.9 El CDR insiste en que, al realizar esta labor, debe hacerse hincapié en la participación de los entes regionales y locales. La supervisión de la evolución en los niveles más cercanos a los ciudadanos y el intercambio de las mejores prácticas son esenciales para maximizar los resultados del Instituto. Con tal fin, el Instituto Europeo de la Igualdad de Género deberá explorar formas de descentralizar sus actividades y deberá recibir los medios necesarios para hacerlo.

1.10 Otro aspecto básico para mejorar la política de igualdad de género a escala europea es la necesidad de perfeccionar la gobernanza de las instituciones de la UE que se ocupan de este ámbito. Se trata en especial de incrementar la coordinación entre los diferentes servicios de la Comisión para reforzar la inclusión de la perspectiva de género en todas las políticas. Ello también requiere esfuerzos destinados a aumentar la formación y cualificación de funcionarios, formadores y educadores de todas las categorías para que sean conscientes de los aspectos de la igualdad de género. A este respecto, debería incluirse el lenguaje de redacción de todos los documentos, sobre todo si se trata a las mujeres como una minoría, de forma que la documentación refleje más un sistema no diferenciador.

Descentralización de los objetivos del plan de trabajo

1.11 Debería considerarse la revisión del orden jerárquico de las áreas prioritarias que establece la Comisión. Un plan de trabajo eficaz debería centrarse tanto en la igualdad económica como en la igualdad social para corregir las desigualdades manifiestas que todavía existen respecto de la participación de mujeres y hombres en el proceso decisorio y la vida política en general. Cada vez se admite más en Europa que la igualdad de género es vital para su progreso económico y que constituye un objetivo importante por sí solo. Por ejemplo, a pesar de que Europa hoy en día presume de un nivel de vida que es un modelo para el resto del mundo, también es cierto que no en toda la UE el bienestar económico se ha traducido en igualdad de género o un mayor bienestar para la mujer. Por esta razón es importante señalar que el bienestar económico no lleva automáticamente a la igualdad de género. Si quiere alcanzar el destino final de la igualdad de género, Europa necesita iniciar una vía directa y poner los medios para alcanzar los objetivos.

1.12 Los entes regionales y locales, que son los más cercanos a la población y se ocupan de la mayoría de los importantes aspectos económicos, educativos y sociales de la vida diaria, tienen la capacidad de trasladar los valores y las estructuras inherentes al plan de trabajo a la situación real, algo que también reconoce la Comisión Europea en su valoración de la «Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local», elaborada por el CMRE en el ámbito del quinto programa de acción de la Comisión Europea. Los valores del plan de trabajo deben convertirse en una parte integrante de las políticas que se aplican a nivel regional y local. El objetivo de eliminar los estereotipos de género en la educación, formación y cultura y la consolidación de la gobernanza en favor de la igualdad de género pueden lograrse mejor en este nivel, al igual que el seguimiento efectivo del proceso.

(1) CDR 151/2005 fin. Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea.

1.13 Existe una tendencia a escala comunitaria, nacional, regional y local, a debatir los aspectos de la igualdad entre mujeres y hombres sólo desde el punto de vista estadístico. Aunque las estadísticas fiables y comparables son útiles y necesarias para comprender la situación actual, el peligro intrínseco es que se utilicen para justificar políticas puramente formales. Por consiguiente, es necesario garantizar una interpretación correcta de las estadísticas para poder convertirlas en medidas concretas y adecuadas. Un desglose por sexos de las estadísticas permitirá un mejor análisis de los datos y del grado de repercusión en cada momento de las políticas de género que se apliquen tanto en la UE como por parte de los entes regionales y locales.

Establecimiento de las condiciones que permitan conciliar las responsabilidades familiares y laborales

1.14 Asimismo, el nivel regional y local permite utilizar de manera eficaz los nuevos fondos y demás iniciativas destinados a aplicar los valores y a facilitar las estructuras necesarias para la realización del plan de trabajo. El desarrollo de planes sociales comunitarios puede ser un instrumento de gestión que facilitará a los entes regionales y locales la labor de examinar las necesidades a escala local y, con arreglo a estudios científicos, abordar las necesidades de grupos desfavorecidos concretos.

1.15 Es evidente que la realización de los objetivos de Lisboa requiere la contribución de ambos sexos, especialmente de las mujeres. Ello incluye su participación en el mercado laboral, una mayor participación de los hombres en las responsabilidades familiares y la posibilidad de conciliar los compromisos familiares y laborales tanto para hombres como para mujeres, lo que es probable que tenga una repercusión decisiva en la futura evolución demográfica de la UE.

1.16 Para poder conseguirlo, son imprescindibles medidas efectivas dirigidas a la promoción de una participación equilibrada de los hombres ante las responsabilidades familiares, más y mejores infraestructuras de cuidado de niños que sean accesibles y asequibles para todos los que tengan que recurrir a ellas. Muchos Estados miembros deben hacer grandes esfuerzos para cumplir los objetivos de Barcelona 2002 al respecto y deberían colaborar estrechamente con los entes regionales y locales en aras de su realización.

1.17 El valor de los objetivos políticos a largo plazo dependerá de la elaboración de políticas concretas, con financiación adecuada, que permitan a todos los miembros de la comunidad sentirse valorados y beneficiarse de ello. De forma paralela, deben apoyarse y fomentarse nuevas iniciativas que eliminen los estereotipos sobre hombres y mujeres en la vida profesional, privada y política.

1.18 El CDR considera que la labor fundamental es garantizar que existan oportunidades concretas para alcanzar la igualdad de género. La propia existencia de oportunidades es la que, en último término, permite avanzar. El mercado se centra en los beneficios y las políticas de precios, pero también en la calidad de los servicios prestados. La igualdad de género sólo puede lograrse cuando los servicios esenciales, esto es, servicios de buena calidad, están al alcance de todos los ciudadanos. La agenda social de la UE debería tener en cuenta estos aspectos.

Un marco jurídico sólido y bien aplicado

1.19 Ya han pasado varias décadas desde que Europa aprobó la legislación sobre la igualdad de retribución, pero todavía falta mucho para alcanzarla ⁽²⁾. Las instituciones de la UE deben adoptar el serio compromiso político de hacer cumplir la legislación y las directivas existentes, incluso denunciando ante los tribunales a los Estados miembros que sigan pasando por alto las normas actuales y futuras. La UE debe tener en cuenta las circunstancias actuales y trabajar en favor de un firme compromiso de los Estados miembros de la UE con la igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad entre hombres y mujeres se tiene que convertir en una auténtica prioridad para todos los Estados miembros. Así se reforzará la postura de la UE cuando se examinen cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres en foros internacionales.

1.20 Este principio también es válido para la necesidad imperiosa de reforzar la lucha contra la trata de seres humanos. Los entes regionales y locales deben recibir ayuda para eliminar la plaga de la trata de seres humanos y la explotación económica de los inmigrantes irregulares. El tráfico de seres humanos se ha convertido en un problema de enormes proporciones al que se tiene que prestar atención rápidamente. También es necesario estar atento para garantizar que se respeten la dignidad y los derechos de todos los inmigrantes ilegales detenidos, pero especialmente los de las mujeres y los niños. Uno de los objetivos de trabajo del Comité de las Regiones será el de apoyar y potenciar una mayor cooperación entre sus miembros en la lucha contra tales abusos. Esto aumentará la eficacia de la cooperación de la UE contra estos graves crímenes que infligen sufrimientos y miserias extremas y son una ofensa para la dignidad humana. Además, sentará una base sólida para la cooperación internacional a todos los niveles de gobernanza, cooperación que debería aumentar.

1.21 La violencia de género es ante todo violencia del hombre contra la mujer. Es un grave problema social y una amenaza contra la salud, el bienestar y la vida de las mujeres y de los hijos. Es un crimen contra el derecho fundamental a la vida, a la seguridad, a la libertad, a la dignidad y a la integridad física y emocional. La medida preventiva más importante es difundir el conocimiento y trabajar activamente en los valores y las actitudes. Trabajando activamente en aras de una mayor igualdad podemos crear una sociedad en la que niños y niñas tengan las mismas oportunidades y derechos, una sociedad en la que las niñas y las mujeres no se vean sometidas a la violencia masculina. Las entidades locales y regionales, que son los niveles que se hallan más cerca del ciudadano, tienen una gran responsabilidad en estas cuestiones pero además cuentan con mucha experiencia, buenos prácticas y programas destinados tanto a las víctimas como a los autores de los delitos.

Igualdad de género en el proceso decisorio

1.22 Para alcanzar una verdadera igualdad de género debe corregirse el problema de la infrarrepresentación de las mujeres en los procesos decisorios económicos y políticos. Los entes regionales y locales deben desempeñar un papel fundamental en este ámbito porque la igualdad de género aplicada a la participación en política y en la vida económica debe instaurarse de abajo arriba (bottom up). A este respecto, el CDR sugiere que la idea de los sistemas de cuotas se debata en los diferentes niveles de gobierno. No obstante, las cuotas por sí solas no pueden resolver el problema de la desigualdad y la discriminación, pero pueden

(2) Gurmai, Z. (2006). Roadmap has no fast lane. Declaración del PSE.

ser un componente de una estrategia integrada más amplia para acabar con las estructuras existentes que excluyen a las mujeres de los procesos decisorios.

1.23 Habida cuenta de que el próximo año se dedicará a la «igualdad de oportunidades para todos», el CDR insta a los Estados miembros a que garanticen la paridad en las delegaciones nacionales que componen el CDR.

1.24 Se anima a los grupos políticos del CDR a que participen de manera activa en el debate sobre la igualdad entre hombres y mujeres. Como parte de su compromiso con el «Año», el propio CDR debería elaborar una estrategia en la que defina su método de trabajo con las delegaciones nacionales y los grupos políticos para examinar la cuestión de la desigualdad entre hombres y mujeres entre los miembros del CDR.

1.25 Asimismo, el CDR debería comprometerse, por medio de sus comisiones, a garantizar que sus futuros dictámenes se basarán en una participación y aportación equitativa de mujeres y hombres y que el objetivo será alcanzar la paridad en todos los trabajos del Comité de las Regiones.

Cambio de los patrones culturales: igualdad desde un punto de vista no diferenciador

1.26 Los entes regionales y locales de los Estados miembros y de los terceros países varían en cuanto al tamaño y a la fecha de creación, pero no respecto de su cometido y principios. Ante todo, son un agente de introducción de cambios, dado que conocen las necesidades regionales y locales y ocupan una posición determinante para garantizar que los servicios prestados se diseñan con vistas a incrementar el bienestar de sus comunidades.

1.27 Un reto fundamental a este respecto es que se entable un debate abierto con todos los ciudadanos y que se adopten las medidas concretas hacia la igualdad de género.

1.28 A su vez, los entes regionales y locales deberían fomentar la igualdad entre mujeres y hombres mediante proyectos financiados por ellos mismos o con cargo a los fondos de la UE en los cursos iniciales de la escuela primaria, incluida la difusión de proyectos realizados con éxito en los diferentes Estados miembros.

1.29 Las autoridades políticas de todos los niveles tienen posibilidades de cambiar el discurso dominante y, por lo tanto, los patrones culturales. Ello podría lograrse mediante estrategias que incluyan la intervención en la comunidad por medio de educadores, empleadores y empleados, instituciones nacionales e internacionales y, sobre todo, de los medios de comunicación, con el fin de lograr una realización más eficaz de la igualdad de género. En concreto, ello requiere que las instituciones locales y regionales, pero también nacionales y comunitarias, adopten la igualdad de género como un aspecto intrínseco de la comunicación con los ciudadanos. A su vez, es necesario educar y formar a las personas competentes dentro de las instituciones, así como a los representantes de los medios de comunicación, para concienciarlos sobre los asuntos de la igualdad de género. Dentro del debate en curso sobre el futuro de Europa con arreglo al Plan D de democracia, diálogo y debate de la Comisión, al que el Comité de las Regiones quiere añadir una cuarta «D» de descentralización, los aspectos de la igualdad de género deberían incluirse como un componente esencial para que Europa esté más cerca de los ciudadanos.

2. Recomendaciones del Comité de las Regiones

2.1 Además de analizar los factores educativos, económicos y sociales, la UE tiene que colaborar estrechamente con los medios de comunicación y mostrarse dispuesta a elaborar códigos de conducta que, sin afectar a las libertades ni a la creatividad, eliminen los aspectos contrarios a las prioridades del plan de trabajo. Los medios de comunicación pueden ser un instrumento adecuado para difundir los valores del plan de trabajo, pero los sólidos intereses creados pueden llegar a obstaculizar de manera encubierta su desarrollo. Así pues, el cumplimiento de los objetivos del plan de trabajo puede llegar a constituir una prueba de la capacidad de la UE para crear una sociedad europea en la que la igualdad de género sea algo más que buenas palabras.

2.2 La democracia, para que sea real y verdadera, debe garantizar la plena participación de los ciudadanos en las decisiones finales vinculantes que influyen en la vida diaria. Mientras la desigualdad de género siga existiendo en el proceso decisorio, no se podrá lograr plenamente la democracia en el seno de la UE. El CDR y las instituciones de la UE deben comprometerse a acelerar la reforma de los procesos democráticos en los Estados miembros y proponer las normas éticas de gobernanza política para un mundo cada vez más globalizado. La igualdad de género es una de dichas normas éticas.

2.3 La cuestión de la violencia doméstica, y especialmente de los hombres contra las mujeres, tiene que ser tratada también por la Comisión Europea para que una mayor cooperación entre los miembros facilite el procesamiento de individuos acusados de violencia doméstica incluso en el caso de que hayan cambiado su país de residencia.

2.4 Es posible que la igualdad de género no pueda alcanzarse hasta que se generalicen los servicios que permiten a las mujeres asumir el lugar que les corresponde en las estructuras del proceso decisorio. Si se logran los objetivos del plan de trabajo las mujeres tendrán una mejor oportunidad de incorporarse al mercado laboral y de ser económicamente independientes.

2.5 Los entes regionales y locales, en su calidad de empleadores importantes, deberían servir de ejemplo estableciendo normas elevadas sobre la igualdad de género. Una de las muchas posibilidades sería garantizar dicha igualdad en los tribunales de contratación, ya que suele olvidarse que se trata de un aspecto esencial del proceso decisorio.

2.6 Otro paso en el mismo sentido es que el CDR se convierta en modelo de conducta a escala europea, nacional, regional y local, con el fin de garantizar que las políticas de contratación tienen plenamente en cuenta la comprensión de los temas de la igualdad de género por parte de los futuros candidatos y de concienciar a los empleados mediante la formación y la recualificación.

2.7 En el CDR no existe equilibrio de género entre sus miembros y, por lo tanto, no puede ser considerado como un modelo de buenas prácticas para los entes locales y regionales de la UE. El Comité debería utilizar el «Año Europeo de la igualdad de oportunidades para todos» de 2007 como catalizador y cooperar con las delegaciones nacionales y los grupos políticos representados en el CDR para elaborar una estrategia sobre la manera de lograr la paridad entre hombres y mujeres, así como publicar esa estrategia en 2007.

2.8 Los demás ámbitos en los que las desigualdades de género repercuten de manera negativa en la consecución de los objetivos acordados al retrasar u obstaculizar la participación plena y equitativa de las mujeres en todas las esferas de la vida diaria deben tratarse con firmeza. Pueden hallarse ejemplos llamativos en diversos ámbitos de la política social, como por ejemplo, la sanidad, la educación, la seguridad social, la vivienda, etc., que no son suficientemente sensibles a las diferencias basadas en el sexo.

2.9 Con el fin de adoptar más medidas respetuosas con la vida familiar que permitan a las mujeres y hombres indistintamente un acceso equitativo al empleo remunerado y a los servicios, los entes regionales y locales podrían poner en marcha iniciativas de asociación con entidades públicas y privadas que fomenten el acceso a infraestructuras de cuidado de niños, que podrían financiarse con cargo a los Fondos Estructurales o al nuevo programa Progress. El Comité de las Regiones debería servir de modelo tanto para sus estructuras políticas como para sus empleados. Para conseguirlo tiene que convertirse en un líder a la hora de facilitar servicios de atención infantil puesto que sus instalaciones son utilizadas constantemente por sus empleados, asociaciones de cualquier tipo y políticos.

2.10 Por todo ello, debería tenerse muy en cuenta que los entes regionales y locales están en unas condiciones inmejorables para ejecutar el plan de trabajo, sin perder nunca de vista el entorno cultural y socioeconómico en el que debe llevarse a cabo. Los objetivos del plan de trabajo no se alcanzarán si el proceso de la igualdad de género no se realiza de abajo arriba con la plena participación de los ciudadanos a nivel regional y local. En este sentido, la Carta europea para la igualdad de mujeres y hombres en la vida local, elaborada por el CMRE, constituye una referencia de gran utilidad para todos los entes locales y regionales, al traducir de modo orgánico los objetivos del plan de trabajo con arreglo a las competencias de los entes locales y regionales. De hecho, no sólo los entes regionales y locales deberían participar directamente mediante un plan de trabajo descentralizado, sino que el CDR y sus miembros deben promover, respaldar y ser defensores de la igualdad de género.

2.11 Si así lo acuerda la autoridad presupuestaria, el CDR debería organizar anualmente un foro sobre la paridad con objeto de reunir a las entidades locales y regionales, a entes públicos, privados y voluntariado con el fin de intercambiar metodología, conocimientos y experiencia. Los costes deberían ser reducidos con el fin de permitir una participación amplia.

Bruselas, 6 de diciembre de 2006.

El Presidente
del Comité de las Regiones
Michel DELEBARRE

Dictamen del Comité de las Regiones sobre la Resolución del Parlamento Europeo sobre la protección de las minorías y las políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea ampliada.

(DO C 229 de 22/09/2006)

EL COMITÉ DE LAS REGIONES,

VISTA la decisión del Parlamento Europeo de 8 de junio de 2005 de consultarle sobre este asunto, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 265 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea;

VISTA la decisión de su Mesa, de 11 de octubre de 2005, de encargar a la Comisión de Asuntos Constitucionales y Gobernanza Europea la elaboración de un dictamen sobre este asunto;

VISTA la Resolución del Parlamento Europeo sobre la protección de las minorías y las políticas de lucha contra la discriminación en la Unión Europea ampliada, T6-0228/2005;

VISTO el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea y el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea;

VISTO el Tratado por el que se establece una Constitución para Europa, firmado el 29 de octubre de 2004, y en particular la Carta de Derechos Fundamentales, que constituye su segunda parte;

VISTAS las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, relativas a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico y al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación;

VISTO su Dictamen sobre la «Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos» (COM(2005) 224 final) y la «Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007) — Hacia una sociedad justa» (COM(2005) 225 final — 2005/0107 (COD) (CDR 226/2005 fin);

VISTA la «Resolución del Parlamento Europeo sobre la homofobia en Europa» (RSP/2005/2666);

VISTO su Dictamen sobre el Libro Verde «Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada» (COM(2004) 379 final) (CDR 241/2004 fin) ⁽¹⁾;

VISTAS las recomendaciones de la red de expertos independientes en materia de derechos fundamentales de la UE formuladas en «Observación temática no 3: la protección de las minorías en la Unión Europea»;

VISTOS los informes del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (OERX) sobre la situación de los inmigrantes, las minorías y la minoría romaní en particular;

VISTO su proyecto de Dictamen (CDR 53/2006 rev. 1) aprobado por unanimidad el 7 de abril de 2006 por la Comisión de Asuntos Constitucionales, Gobernanza Europea y Espacio de Libertad, Seguridad y Justicia (Ponentes: Sres. SOVIC, Alcalde de Maribor, y SINNER, Ministro de Estado, Jefe de la Cancillería del Estado federado de Baviera);

(1) DO C 71 de 22.3.2005, p. 62.

- 1) **CONSIDERANDO** que el respeto de los derechos fundamentales, de la diversidad cultural y lingüística es un valor profundamente europeo que debe ser preservado en todas las regiones de la Unión Europea y que constituye una prioridad para el CDR;
- 2) **CONSIDERANDO** que deben combatirse con la misma intensidad todas las formas de discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, recordando que todos los habitantes de Europa contribuyen a su riqueza;
- 3) **CONSIDERANDO** que existe una diferencia entre la protección de las minorías y la política de lucha contra la discriminación y que el trato equitativo es un derecho fundamental de todos los ciudadanos y no un privilegio;
- 4) **CONSIDERANDO** que todos los individuos tienen derecho a ser diferentes y que la tolerancia y el respeto del prójimo debería ser una actitud general ante la vida y no un favor concedido a unos sí y a otros no;
- 5) **CONSIDERANDO** que las administraciones locales deben desempeñar un papel importante en la defensa del derecho fundamental a la libertad de reunión;
- 6) **CONSIDERANDO** que los funcionarios de las administraciones locales tienen una responsabilidad especial de dar buen ejemplo y fomentar las buenas prácticas;
- 7) **CONSIDERANDO** que las administraciones locales y regionales ejercen una autoridad considerable en asuntos que incumben a los registros públicos, educación, policía, salud, vivienda y asistencia social, sin lo cual no pueden salvaguardarse los derechos fundamentales;
- 8) **CONSIDERANDO** que el Comité de las Regiones, a petición del Parlamento Europeo, ha iniciado la elaboración de un vademécum de buenas prácticas en los ámbitos regional y local y que con ello desea contribuir sustancialmente a mejorar la protección de las minorías y la aplicación de las políticas de lucha contra la discriminación,

ha aprobado por unanimidad en su 65º Pleno celebrado los días 14 y 15 de junio de 2006 (sesión del 15 de junio) el presente Dictamen.

El Comité de las Regiones,

1. Observaciones generales

1.1. **acoge** con satisfacción la resolución del Parlamento Europeo y **coincide** en que la aplicación de las políticas de lucha contra la discriminación por parte de los Estados miembros es insatisfactoria; **reconoce** no obstante que, si bien el nivel de aplicación varía según los Estados miembros, ya que algunos son más dinámicos que otros, la UE, sus Estados miembros y sus entes regionales y locales han elaborado ya un vademécum completo de buenas prácticas;

1.2. **coincide** con el punto de vista del PE de que las diferentes administraciones locales, regionales y nacionales de los Estados miembros podrían coordinar mejor las medidas para combatir todas las formas de discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, incluidos el antisemitismo y los ataques contra grupos minoritarios, en particular la población romaní;

1.3. **reconoce** que los entes locales y regionales se enfrentan a un desafío doble: por una parte, la responsabilidad de las administraciones regionales y locales de combatir las prácticas discriminatorias y de respetar el principio de igualdad de trato en el acceso a los derechos individuales, económicos y sociales y, por otra parte, su responsabilidad activa en el fomento de los derechos fundamentales, incluido el respeto de los derechos de las minorías;

1.4. **subraya** que las políticas y las normas aplicadas por los entes locales deben ser no discriminatorias, de hecho y de derecho, y deben promover la integración social, económica y política;

1.5. **reconoce** que la pobreza, la exclusión social y la formación de guetos pueden llevar al extremismo, y por consiguiente **considera** que adoptar políticas eficaces de integración, incluidas medidas de educación y vivienda a escala regional y local, puede ayudar indirectamente a prevenir el extremismo violento, y que es preciso prestar especial atención a los jóvenes que viven en guetos urbanos;

1.6. **indica** que en varias ciudades, municipios y regiones se han realizado acciones positivas con el fin de asegurar un nivel más elevado de protección para los miembros de minorías, que se basan en el principio de sociedad multicultural y en la conciencia de la riqueza y diversidad de la UE; por tanto **propone**, teniendo en cuenta los datos recabados por sus miembros, un vademécum preliminar no exhaustivo de buenas prácticas a escala local y regional, que se adjunta al presente dictamen.

2. Observaciones y recomendaciones

2.1. Promover la diversidad y el diálogo intercultural: medidas descentralizadas

2.1.1. **considera** que los entes regionales y locales deben aportar valor añadido a la lucha contra el racismo, el antisemitismo, la islamofobia, la xenofobia, la homofobia y los ataques contra grupos minoritarios, en particular la población romaní y los ciudadanos de terceros países, fomentando la diversidad en la base y aplicando el principio de que la diversidad genera la riqueza de la sociedad;

2.1.2. **propone** que los entes locales y regionales tomen medidas apropiadas y descentralizadas en las ciudades y regiones europeas para aumentar el nivel de protección de los derechos de minorías, así como para combatir el racismo y la xenofobia, por ejemplo:

- establecer oficinas regionales y locales de lucha contra la discriminación encargadas de supervisar y registrar denuncias por parte de personas pertenecientes a grupos que sufren discriminación;
- difundir información básica sobre la situación de las minorías y de las políticas de lucha contra la discriminación a un público más amplio;

- realizar presentaciones en público de buenas prácticas a cargo de representantes oficiales de las ciudades, los municipios y las regiones;
- activar los puntos de contacto EuropeDirect para el fomento de los derechos de las minorías y de las medidas contra la discriminación;
- organizar actos y fiestas destinados a reunir diversas culturas, tradiciones y grupos lingüísticos que vivan en la misma zona;
- elaborar programas de formación para las administraciones locales y regionales, profesores y periodistas que promuevan la no discriminación y la igualdad de trato para todos los ciudadanos;
- facilitar el contacto fácil y directo entre los servicios administrativos y los miembros de las minorías en los ámbitos en que es probable que experimenten discriminación;

2.1.3. **apoya** el énfasis dado por el Parlamento a la situación de la minoría romaní como motivo de preocupación especial y **considera** en consecuencia que la comunidad gitana, habida cuenta también de su dimensión y especificidad, requiere protección especial;

2.1.4. **crea** que la integración de la minoría romaní constituye un desafío importante para los entes regionales y locales y **pide** a las instituciones de la UE, gobiernos nacionales y entes locales y regionales que desarrollen un planteamiento integrado y descentralizado común para facilitar la integración política, social y económica y para promover al mismo tiempo el respeto de la diversidad y la tolerancia. A este respecto, **propone** las siguientes medidas en los ámbitos local y regional:

- desarrollar estrategias flexibles de educación para aumentar en la medida de lo posible las posibilidades de integración;
- intercambiar buenas prácticas entre las ciudades y regiones en donde viven miembros de la comunidad gitana;
- financiar actos culturales destinados a difundir el patrimonio cultural y la tradición gitana;

2.1.5. **insiste** en la importancia del diálogo entre grupos religiosos y étnicos a escala regional y local destinado a evitar el extremismo y la segregación, que pueda también contribuir a una comprensión común de la igualdad y diversidad de las sociedades europeas;

2.1.6. **apoya** la consideración del Parlamento Europeo de que la homofobia en Europa es motivo de preocupación, destacando que «recientemente ha tenido lugar en determinados Estados miembros de la UE una serie de sucesos preocupantes»;

2.2. Utilizar y fomentar normas y planes para la igualdad de trato

2.2.1. **considera** que para alcanzar un nivel de igualdad en la prestación de servicios, los entes locales y regionales necesitan definir objetivos e indicadores políticos que ayuden a medir el progreso en la aplicación de las políticas, y **desea** contribuir a la elaboración de tales indicadores;

2.2.2. **reconoce** que con las normas y planes en materia de igualdad de trato destinados a fomentar estrategias de igualdad entre las distintas comunidades así como la igualdad con independencia del sexo, origen racial, discapacidad y orientación sexual se reconocerá mejor la importancia del tratamiento equitativo y la igualdad de acceso a los servicios locales y al empleo que se han desarrollado como herramienta para permitir a los entes locales y regionales integrar las medidas de lucha contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial y discapacidad en la política municipal y en la actuación práctica a todos los niveles;

2.2.3. **considera** que los entes locales y regionales deben prestar servicios locales de alta calidad accesibles a todos y sensibles a las necesidades de los diversos vecindarios y comunidades de las ciudades, y que deben proporcionar un marco a través del cual puedan prosperar la cohesión comunitaria y la sostenibilidad, recurriendo a buenas prácticas ya identificadas tales como:

- asistencia jurídica en forma de asesoramiento sobre la situación legal individual;
- financiación de centros comunitarios de acogida;
- creación de foros de integración con debates públicos para aumentar los contactos entre los ciudadanos/residentes y los recién llegados;
- creación de órganos consultivos contra la discriminación y asesores especiales responsables de casos de discriminación por motivos de sexo u origen racial.

2.3. Acceso al aprendizaje de idiomas, a la educación y al mercado del trabajo

2.3.1. **señala** que la educación es un medio fundamental de integrar a las minorías en la vida social y política de los países en los que viven y de enseñar tolerancia y respeto a la diversidad, y considera que los entes locales y regionales desempeñan una función crucial en este ámbito;

2.3.2. **exhorta** a los Estados miembros, en consonancia con el Parlamento Europeo, a hacer todos los esfuerzos posibles para asegurar la integración efectiva de los hijos de los refugiados, solicitantes de asilo e inmigrantes en sus sistemas de educación; **señala** que los poderes públicos deberían también ayudar a garantizar que los miembros de las minorías cuenten con todas las oportunidades para adquirir las capacidades lingüísticas requeridas para integrarse con éxito;

2.3.3. **pone de relieve** que adquirir conocimientos lingüísticos suficientes en el idioma oficial de la comunidad en la que viven las minorías aumenta la posibilidad de una integración efectiva y **sostiene** que los entes locales y regionales, dentro de su ámbito de competencias, deben facilitar –cuando sea necesario– programas de integración que incluyan, entre otras cosas, cursos opcionales en el idioma oficial, gratuitos, incluso en las guarderías;

2.3.4. **expresa** su preocupación sobre los efectos desesperanzadores que produce la tasa elevada de paro juvenil y **recomienda** recurrir a medidas positivas, en especial por lo que se refiere al acceso al mercado del trabajo para todos los grupos desfavorecidos;

2.3.5. **propone** activar su red de miembros para propiciar:

- periodos de prácticas en los municipios para personas pertenecientes a minorías;
- un sistema de becas para los mejores estudiantes de las minorías étnicas o de grupos desfavorecidos;
- programas especiales de idiomas para los hijos de inmigrantes;

2.3.6. **toma nota** de las buenas prácticas existentes a escala regional y local en el campo de la educación y del acceso al mercado del trabajo, por ejemplo:

- admisión de niños de todas las nacionalidades en las escuelas públicas;
- libre acceso al aprendizaje de idiomas para todos garantizado por los municipios;
- igualdad de acceso a la educación también para las personas con discapacidad, los ciudadanos no pertenecientes a la UE y la población de edad de acuerdo con el principio de formación a lo largo de toda la vida;
- proyectos educativos encaminados a combatir la discriminación;
- cursos impartidos en el idioma del grupo minoritario;
- oficinas virtuales en materia de políticas de integración;
- acciones para luchar contra la discriminación en el empleo en los servicios locales de empleo, por ejemplo mediante el envío a los empleadores de datos anónimos de los solicitantes de empleo omitiendo los apellidos de los candidatos.

2.4. *Acceso a la vivienda y a los servicios públicos sociales*

2.4.1. **pide** a los Estados miembros que creen una base de datos nacional, o directrices nacionales de buenas prácticas dirigidas a las autoridades responsables, para la recogida sistemática y rigurosa de datos sobre las minorías étnicas y los inmigrantes en materia de vivienda;

2.4.2. **pide** a los entes locales y regionales que intensifiquen sus esfuerzos para garantizar la aplicación de medidas no discriminatorias, y en particular:

- asignar viviendas municipales a familias de cualquier nacionalidad;
- evitar la segregación en la vivienda, si es necesario recurriendo a la discriminación positiva;
- establecer planes de acción de ámbito local y regional para garantizar la igualdad de acceso a la vivienda;

2.4.3. **subraya** las buenas prácticas de los entes locales y regionales destinadas a garantizar la igualdad de acceso a la vivienda y a los servicios públicos para todos los ciudadanos, por ejemplo:

- proporcionar garantías técnicas y legales y una póliza de seguros para todos los grupos de población;
- asignar pisos municipales a los inmigrantes y ciudadanos de terceros países;
- crear organizaciones de asesoramiento para mejorar el acceso a la vivienda de refugiados e inmigrantes;
- poner en marcha programas de alquiler no lucrativo de viviendas;
- asegurar la participación de los inmigrantes en los foros públicos donde se debaten las políticas en materia de vivienda;
- asegurar la igualdad de acceso y la calidad igual de los servicios públicos para todos los miembros de la comunidad local.

2.5. *Acceso activo a la vida política y civil*

2.5.1. **apoya** firmemente la participación de miembros de grupos minoritarios en la vida política en todos los niveles de gobierno (local, regional, nacional y europeo), y especialmente su mayor participación en la política local. Con este fin, sería conveniente hacer más transparentes y accesibles las estructuras y los procedimientos de toma de decisiones de los entes locales y regionales, con el fin de fomentar la participación de las minorías y la libertad de reunión y expresión sin restricciones;

2.5.2. **pide** a los entes locales y regionales que animen a los representantes de los diversos grupos étnicos de inmigrantes a desempeñar un papel de mayor responsabilidad en las sociedades de los Estados miembros y en los propios entes regionales y locales;

2.5.3. **acoge** con satisfacción las iniciativas emprendidas en varias ciudades y regiones que han adoptado medidas específicas para promover el ejercicio de los derechos políticos, por ejemplo:

- creación de organismos consultivos;
- presencia de uno o más representantes de minorías en los ayuntamientos;
- plena participación de miembros de minorías en las elecciones locales y municipales;
- creación de sitios de actividades municipales entre ciudadanos/residentes, inmigrantes y grupos desfavorecidos;

2.5.4. **pide** que se apliquen medidas concretas, entre ellas crear condiciones que permitan a las instituciones representativas de los miembros de minorías nacionales participar realmente en la elaboración y aplicación de las políticas y programas en materia de educación e integración profesional de las minorías;

2.5.5. **subraya** la responsabilidad de los medios de comunicación locales y regionales a la hora de fomentar la tolerancia y el respeto por la diversidad y su labor para asegurar la comunicación efectiva y fomentar una participación más activa de los miembros de las minorías en la vida política y civil local.

2.6. *Promover la recogida de datos a escala regional y local*

2.6.1. **considera** que la recogida de datos desagregados en función de la pertenencia étnica es esencial para la evaluación de la aplicación de políticas de lucha contra la discriminación;

2.6.2. **reitera** su llamamiento a la Comisión para que publique un vademécum de buenas prácticas en materia de no discriminación dirigido a las administraciones locales en tanto que empleadores, proveedores de bienes y servicios y principales impulsores de la cohesión comunitaria y la no discriminación. Este vademécum debería especificar las obligaciones de las administraciones locales en la defensa de los derechos fundamentales, incluida la libertad de reunión, y su responsabilidad especial de dar buen ejemplo a la hora de luchar contra las declaraciones que fomentan el odio o declaraciones que pueden llegar a legitimar, difundir o fomentar el odio racial, la xenofobia, el antisemitismo, la homofobia u otras formas de discriminación o de odio basadas en la intolerancia. En este contexto, **ofrece** a la Comisión su apoyo para la recogida de datos a escala regional y local;

2.6.3. **considera** que la mejora de la recogida, la supervisión y la evaluación de datos es importante para desarrollar políticas eficaces que fomenten la igualdad y la lucha contra todas las formas de discriminación, y reitera que los entes locales y regionales deben participar, junto a la Comisión, en la elaboración de datos cuantitativos comparables para determinar y resaltar el alcance de las desigualdades existentes.

3. Observaciones finales

3.1. **subraya** la importancia de mejorar la cooperación interinstitucional entre las instituciones de la UE, el Consejo de Europa, la ONU y la OSCE para la protección efectiva de las minorías y subraya la labor de las ONG y de las asociaciones nacionales, transnacionales y europeas de entes regionales y locales en este proceso;

3.2. **expresa el deseo** de que la dimensión regional se tome en consideración más ampliamente en los informes del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia y de la red de expertos independientes en materia de derechos fundamentales de la UE;

3.3. **considera** que la UE podría complementar las actividades de los Estados miembros en los ámbitos local, regional y nacional asignando los recursos adecuados, y que los Estados miembros podrían delegar en los entes regionales y locales parte de su poder de decisión sobre los fondos estructurales, en consonancia con la política de descentralización llevada a cabo por la UE;

3.4. **hace un llamamiento** a la financiación apropiada de actividades a escala local y regional destinadas a luchar contra la discriminación y a garantizar la protección de los derechos de todos los ciudadanos.

Bruselas, 15 de junio de 2006.

El Presidente del Comité de las Regiones
Michel DELEBARRE

ANEXO

LA PROTECCIÓN DE LAS MINORÍAS EN LOS ÁMBITOS REGIONAL Y LOCAL: BUENAS PRÁCTICAS ⁽¹⁾

Muchas de las buenas prácticas regionales y locales destinadas a mejorar la situación de minorías y a promover políticas de no discriminación son el resultado de una encuesta realizada entre los miembros del CDR y los entes, organizaciones y asociaciones de ámbito regional y municipal. El CDR quiere ampliar esta lista limitada y utilizarla para llevar a cabo acciones de la UE que promuevan normas en materia de igualdad de trato para todos.

1. Promover la diversidad y el diálogo intercultural

- En Alemania, el Foro de Baviera ha desarrollado una serie de actividades bajo el lema «integración en el diálogo» (debates públicos). El objetivo de estas actividades es aumentar los contactos entre ciudadanos nacionales y extranjeros y evitar la creación de guetos culturales y lingüísticos, las llamadas «sociedades paralelas».
- En Francia, en la ciudad de Corps-Nuds, los recién llegados son reconocidos como parte de la comunidad y se les anima a participar en todas las actividades sociales locales. Además, se admite a las escuelas públicas a los niños de todas las nacionalidades. El acceso a la educación pública está garantizado también a las personas con discapacidad y a los adultos en busca de empleo, de acuerdo con el principio de formación a lo largo de toda la vida.
- En Bremen (Alemania) se han instituido diversas actividades en relación con la política de integración. Su característica común es que fomentan el diálogo intercultural e interreligioso, con el fin, por una parte, de abordar el problema de la xenofobia y, por otra, de combatir la tendencia a la radicalización y a la segregación.
 - «La noche de la juventud». La noche de la juventud se celebra cada año en el ayuntamiento de Bremen en memoria de las víctimas del nazismo. El objetivo general de estas noches es unir la mirada hacia el pasado con el compromiso a favor de un presente más humano. Por término medio participan hasta 3000 personas, de las que tres cuartos son jóvenes. Cada año se dedica a un tema en particular. Por ejemplo, en una de las noches pasadas se trató el tema «Encuentro con los sinti y los romà», donde junto a charlas sobre la época se organizaron también exposiciones, foros de debate, representaciones teatrales, manifestaciones deportivas, y conciertos de todos los géneros musicales, desde música clásica a hip hop, para todos los gustos y edades.
 - El «plano de las religiones»: es uno de los proyectos de La noche de la juventud que se aplica con gran éxito, de los jóvenes y para los jóvenes. Este proyecto lo han puesto en práctica jóvenes de Bremen de diferentes creencias religiosas para mantener un intercambio entre las distintas religiones y lograr una mejor comprensión de la suya propia. Ofrece a los jóvenes de todos los grupos religiosos de Bremen un foro en el que conocerse durante las actividades comunes, intercambiar opiniones y celebrar la convivencia. Los jóvenes han creado un portal de Internet interactivo con un plano en el que se muestran, barrio por barrio, todas las iglesias, mezquitas y lugares de reunión de carácter religioso. También hay un foro de debate donde los jóvenes pueden intercambiar impresiones sobre Dios y el mundo. El plano de las religiones ha demostrado que los jóvenes desean un diálogo interreligioso, que no se da suficientemente en las clases de religión, que se imparten separadas por confesiones. Los jóvenes quieren conocer las creencias y la vida de otros jóvenes creyentes mediante un diálogo «de igual a igual», sin jerarquías ni autoridad.

(1) Fuentes: información recopilada por los miembros del CDR; «Observación temática no 3: La protección de las minorías en la Unión Europea», de la red de expertos independientes en materia de derechos fundamentales de la UE (2005); e informe anual del OERX, parte II: «Racismo y xenofobia en las tendencias de los Estados miembros de la UE, progresos y buenas prácticas» (2005).

- La semana del Islam en Bremen. La integración de los conciudadanos musulmanes reviste una importancia particular en Bremen. Durante la semana del Islam, los musulmanes tienen la posibilidad de presentar públicamente su religión y su cultura. Durante esa semana, se puede conocer el Islam que se practica y se vive en Bremen. Hay toda una serie de exposiciones y debates que invitan a la información, al diálogo y a los encuentros informales. No se trata de hablar sobre los musulmanes, sino con ellos. El intercambio crítico de ideas no solo se permite, sino que se propicia.
- Recepción en el ayuntamiento de Bremen con ocasión de la «ruptura del ayuno». Al final del mes de ayuno (Ramadán), el consejo de la Ciudad Libre Hanseática de Bremen convida a los ciudadanos musulmanes de la ciudad a una recepción en el ayuntamiento, para festejar conjuntamente con los miembros de otras comunidades religiosas la fiesta de la ruptura del ayuno. Esta invitación siempre es muy bien acogida por los musulmanes y demuestra el reconocimiento de que disfrutan en la ciudad los musulmanes, su patrimonio cultural y sus creencias.
- El proyecto «Oporto sin fronteras» (Portugal) es una estrategia de análisis, reflexión y tratamiento del problema de la inmigración en la ciudad. El trabajo se lleva a cabo con 33 asociaciones de inmigrantes que representan a las diversas comunidades de inmigrantes de Oporto. Las actividades desarrolladas en este proyecto persiguen diversos objetivos, con vistas al desarrollo social mediante la integración y participación de todos los protagonistas, con el fin de mantener y fomentar la cohesión social. Destacamos dos de estas actividades, por su carácter regular y por la participación de las asociaciones de inmigrantes en las etapas de planificación, desarrollo y evaluación:
 - «Una historia que contar»: El propósito de esta actividad es buscar y recoger historias significativas del patrimonio cultural de estas comunidades, y ofrecerlas a un público más amplio organizando regularmente veladas recreativas y actuaciones en locales prestigiosos de la ciudad.
 - Encuentro de comunidades: el principal objetivo de esta actividad es ayudar a cimentar las relaciones entre las diferentes comunidades, y celebrar y promover la diversidad cultural de la ciudad de Oporto. Se celebran actos socioculturales e informativos en los que residentes locales y extranjeros participan en exposiciones y ventas de productos culturales y gastronómicos. Este es un acontecimiento anual que se celebra en un conocido edificio de la ciudad y al que asisten cientos de personas.
- En Valonia (Bélgica), el programa Inter-Nation se centra en la interculturalidad y la adquisición de capacidades profesionales específicas, para facilitar el acceso al trabajo a los solicitantes de empleo cuyo perfil, con demasiada frecuencia, está infravalorado en el mercado de trabajo. Se trata en particular de personas de origen extranjero y su fin es fomentar los valores interculturales de estas personas en el ámbito internacional. Al mismo tiempo, Inter-Nation ofrece a las empresas recursos humanos competentes, dispuestos a apoyarlas en sus actividades.
- La ciudad de Munich ha desarrollado el proyecto «Todos juntos activos en Neuperlach» convirtiendo los jardines de las áreas de residencia en lugares de actividades comunes para alemanes e inmigrantes residentes en la misma zona. Este proyecto aumenta la comunicación y la integración entre la población de diversos orígenes culturales, étnicos y raciales.
- En los Países Bajos, la ciudad de Ámsterdam puso en marcha el proyecto «La Segunda Guerra Mundial en perspectiva» con el objetivo de combatir la discriminación y el antisemitismo y aumentar la tolerancia y el respeto.

2. Utilizar y fomentar normas y planes para la igualdad de trato

- En España, la Comunidad de Madrid cuenta con el Plan Regional de Integración 2006-2008, elaborado con el apoyo de todos los sectores sociales de la Comunidad y que contó con la participación de más de 1 000 representantes y expertos, para garantizar la integración de las personas inmigrantes. Es la primera vez que una Comunidad en España destina más de 4 400 millones de euros para la integración de sus inmigrantes. Todo inmigrante, al margen de su situación administrativa, tiene acceso gratuito al sistema educativo y al sistema madrileño de salud en las mismas condiciones que los demás madrileños. Igualmente, ha creado los Centros de Atención Social al Inmigrante (CASI) para fortalecer la red de atención básica a la población inmigrante en situación de especial vulnerabilidad, y los Centros de Participación e Integración de Inmigrantes (CEPIS) para promover, dinamizar y visualizar la riqueza cultural de los colectivos inmigrantes.
- La ciudad de Viena ha creado oficinas virtuales en materia de políticas de integración. Además se ha creado un departamento especial de «integración y diversidad» para desarrollar la gestión de la diversidad y organizar y ampliar los servicios de asesoría para nuevos inmigrantes que se establecen en la ciudad. Este departamento coopera con las organizaciones de inmigrantes y promueve medidas y proyectos de integración como el aprendizaje de idiomas.
- En Italia, en la región de Emilia Romagna, se han creado órganos consultivos en materia de no discriminación y los órganos de gobierno locales han creado puestos de asesores especiales con el poder de intervenir en casos de discriminación por motivos de sexo u origen racial.

3. Acceso al aprendizaje de idiomas, a la educación y al mercado de trabajo

- En Francia, en el área metropolitana de Rennes, se ofrecen diversas actividades y ofertas educativas para ayudar a los recién llegados a integrarse en la comunidad local. Además, se destina un presupuesto para la creación de centros comunitarios de acogida.
- La ciudad de Viena ofrece a los nuevos inmigrantes cursos de alfabetización y cursos elementales de alemán dedicados especialmente a las mujeres y con guarderías infantiles.
- En Škocjan (Eslovenia) se fomenta una política de integración a través de un programa dirigido a educar a los ciudadanos sobre la xenofobia.
- Para luchar contra la discriminación en el empleo, la prefectura francesa de Ródano-Alpes ha propuesto a los servicios de empleo locales que envíen a los empleadores datos anónimos de los solicitantes de empleo omitiendo los apellidos de los candidatos .

4. Acceso a la vivienda y a los servicios públicos

- En Austria, en la ciudad de Viena, los servicios públicos municipales son accesibles por igual y ofrecen calidad igual para todos los miembros de la comunidad, independientemente de su nacionalidad, sexo, raza y religión. Además, los servicios municipales han apoyado y financiado proyectos de fomento y desarrollo de políticas pluralistas. La ciudad promueve la diversidad cultural, lingüística y comunitaria, y todos los miembros de la comunidad disfrutan de asistencia jurídica en forma de asesoramiento sobre la situación legal individual.
- En la ciudad de Barcelona los servicios públicos son accesibles a todas las personas registradas, aunque no posean permiso de residencia. Las autoridades locales catalanas intentan adaptar los servicios locales existentes a las necesidades y aspiraciones de los inmigrantes, especialmente mediante apoyo técnico a la acogida y la instalación, apoyo financiero a las políticas de diversidad y ciudadanía y servicios de información para la toma de decisiones.
- En Francia, en el marco de la política de la vivienda de la comunidad de aglomeraciones de la que forma parte la ciudad de Corps-Nuds, se asignan viviendas sociales a las poblaciones específicas, incluida la romaní.
- El Gobierno catalán creó la «Red de Bolsa de Vivienda Social» destinada a mejorar el acceso a una vivienda digna para todos los grupos sociales, proporcionar garantías técnicas y jurídicas, una póliza de seguros y una fianza para un máximo de seis meses.
- En Austria, la ciudad de Salzburgo y los pueblos de Krems y Guntramsdorf asignan pisos municipales a los inmigrantes y ciudadanos de terceros países. La organización de asesoramiento «Wohndrehscheibe», que trabaja para mejorar el acceso a la vivienda de refugiados e inmigrantes, fue en 2004 una de las 107 «buenas prácticas» elegidas para optar al Premio Internacional de Dubai.
- En la República Checa, el Programa para la construcción de viviendas de protección oficial obliga a los municipios a apoyar la construcción de nuevas viviendas y a proveerlas de servicios sociales, con el fin de ayudar a los grupos que corren peligro de exclusión social.
- En España, la Comunidad de Madrid desarrolla desde el año 1994 un programa específico de intermediación para la vivienda que favorece el alojamiento de la población inmigrante en la región. Facilita a los inmigrantes el acceso a una vivienda digna y establece múltiples sistemas de mediación y garantías para la captación de viviendas del mercado inmobiliario, y su oferta al colectivo inmigrante. El programa incluye, igualmente, fórmulas de acceso a la vivienda en régimen compartido y facilita la formación de grupos de convivencia que puedan acceder a la vivienda en régimen de alquiler o copropiedad.
- En Eslovenia, el Programa de fomento de garantías para viviendas de alquiler no lucrativo en los municipios (2005) invita a los municipios a construir y a renovar viviendas de alquiler no lucrativo.
- En la ciudad de Gante, los sectores público y privado han firmado una declaración de no discriminación en materia de vivienda para prevenir y eliminar todo tipo de discriminación en este sector.
- En la ciudad de Verona, la cooperativa «La casa per gli Extracomunitari» ofrece casas a los inmigrantes y asegura su participación en los foros públicos donde se debaten las políticas de vivienda.

5. Acceso activo a la vida política y civil

- En Italia, la ciudad de Turín permite la participación en las elecciones municipales a todos los extranjeros legalmente residentes que lleven al menos seis años viviendo en la ciudad.
- En Dinamarca, conforme a la Ley danesa sobre integración, los municipios tienen la posibilidad de crear consejos de integración con autoridad para emitir informes consultivos sobre las iniciativas de integración y los logros de los municipios en general o sobre los programas de integración impulsados por los municipios. Los consejos de integración constan de un mínimo de siete miembros que residen en el municipio y son nombrados por el consejo municipal (kommunalbestyrelse). Los miembros se eligen entre los miembros de las asociaciones locales de inmigrantes o refugiados. También se designa a miembros relacionados con los consejos escolares y otras asociaciones locales. La creación de consejos de integración se considera un primer paso en la integración de los inmigrantes y refugiados en el proceso político. La experiencia muestra que numerosos inmigrantes y refugiados miembros de los consejos de integración participan más tarde en el proceso político más formal, por ejemplo en los consejos municipales. Unos 60 municipios daneses han decidido crear consejos de integración.
- El Comité municipal para las comunidades de Oporto (Portugal) es un órgano consultivo que depende del ayuntamiento. Su función es proporcionar una plataforma interactiva de información y debate entre las comunidades extranjeras que viven en Oporto y entre ellas y las autoridades locales. A través de estas reuniones, las autoridades locales conocen las opiniones de estas asociaciones sobre las ideas de proyectos que se están considerando con vistas a facilitar la integración de las comunidades afectadas. Los participantes también debaten algunos de los obstáculos principales que afrontan las asociaciones al llevar a cabo sus propios proyectos. Las asociaciones que representan a las comunidades extranjeras de Oporto mostraron un gran interés en el comité municipal desde el principio. Actualmente hay representadas en él un total de trece asociaciones; por tanto cabe afirmar que las autoridades locales están trabajando activamente con una sección bastante representativa de la comunidad extranjera de Oporto. El comité también ha suscitado un interés institucional notable: el alto comisionado de inmigración y minorías étnicas tiene un escaño en él con estatuto de observador. Por tanto hay una sólida base institucional que se espera desarrollar en el futuro. El órgano consultivo es una parte esencial de la política del ayuntamiento de Oporto para acercarse a sus ciudadanos, e indica la prioridad que se da a promover la ciudadanía activa y la democracia participativa. Su objetivo es hacer que el Comité sea lo más representativo que sea posible de las diversas comunidades extranjeras que viven en la ciudad, por lo que se invita a más asociaciones a unirse a él: las que lo deseen deben enviar una solicitud al alcalde.
- En España, el Gobierno del Principado de Asturias asegura que todos aquellos que viven en su territorio disfrutan de las prestaciones sociales disponibles, proporciona ayuda técnica y económica para el desarrollo de los recursos humanos y ha

establecido medidas preventivas para facilitar la participación social de diversos grupos que sufren o pueden sufrir discriminación. Se ha elaborado un Plan de Inclusión Social para establecer medidas específicas que promuevan la integración social de las minorías en materia de vivienda, educación, atención sanitaria y servicios sociales.

– En Italia, el consejo municipal de Florencia cuenta entre sus miembros con representantes de las minorías, por ejemplo el líder de la comunidad senegalesa en la Toscana.

– En Alemania, para facilitar la integración, se ha creado un sistema de seguimiento periódico de la situación de las minorías en Berlín. La ciudad de Berlín puso en marcha el proyecto «Fondo de vecindad», que constituye un ejemplo de éxito de un modelo para mejorar la participación pública y la integración.

6. La protección de la minoría romaní

Bélgica

– En Bélgica, el Decreto del Consejo flamenco para la igualdad de oportunidades en la educación asigna fondos adicionales a ciertas escuelas en función del número de alumnos que pertenecen a grupos desfavorecidos, incluida la comunidad romaní.

– En 1997, el Gobierno flamenco creó una «Comisión flamenca para la residencia móvil» destinada a formular propuestas concretas que den solución a problemas relacionados con la vivienda y el desarrollo de lugares para las familias ambulantes (travellers).

– En Flandes, en virtud del Decreto de política flamenca sobre las minorías étnicas y culturales, se han creado cinco «unidades para personas ambulantes» (traveller units) en centros regionales de integración. Estas unidades tienen el fin de evaluar y aplicar las políticas destinadas a las minorías. En Valonia se creó en 2001 un «Centro de mediación para las personas ambulantes de la Región Valona» encargado de supervisar todos los proyectos referentes a los travellers y mediar entre ellos y las instituciones públicas.

República Checa

– En la República Checa hay coordinadores de la minoría romaní tanto en las regiones como en la capital, Praga, mientras que a escala local los romà son considerados una minoría nacional.

– La ONG «Coexistencia mutua» y las fuerzas de policía de la región de Ostrava organizaron en 2004 un campamento de verano para niños gitanos. El objetivo era mejorar la comunicación y la colaboración entre la policía y la comunidad gitana.

Francia

– En Francia, algunas escuelas cuentan con un profesor de apoyo que facilita la integración de los niños gitanos. Se han asignado autobuses escolares para el transporte de alumnos gitanos y se supervisa su participación efectiva en las clases.

Alemania

– En Alemania, el Consejo Central de los Sinti y los Romà alemanes es una organización que agrupa a nueve asociaciones de los Estados federados y a varias asociaciones regionales y locales. Representa y defiende los intereses de los consejos de comunidad.

Grecia

– La ciudad de Patros (Grecia) ha adoptado medidas importantes para proteger a la minoría romaní: organización de visitas médicas regulares y vacunación, creación de programas que facilitan el acceso de la comunidad gitana local al mercado laboral, formulación de una política de vivienda activa que incluye ayudas públicas al alquiler.

Hungría

– En Hungría, el gobierno local y el autogobierno de la minoría local romaní de Ozd pusieron en marcha un programa para renovar una zona de extremo deterioro y exclusión social.

Eslovenia

– La Constitución de la República de Eslovenia garantiza a las minorías la posibilidad de utilizar su lengua, en las regiones en las que habitan, como lengua oficial. Se trata de las minorías húngara e italiana, que cuentan además con un diputado en el parlamento.

– A través de la Oficina para las minorías nacionales, el Gobierno prepara medidas jurídicas referentes al estatuto especial, los derechos especiales y la protección de la comunidad romaní que vive en el país. Posiblemente es el primer país de la UE que lo hace. Conforme a la Ley de autogobierno y a la Ley de elecciones locales, la comunidad romaní de la República de Eslovenia ha podido elegir, desde esta legislatura, consejeros que representan a la comunidad gitana en los ayuntamientos de las zonas donde viven gitanos autóctonos. Dentro del programa gubernamental de medidas de ayuda a la comunidad romaní, el municipio de Rogasovci pondrá en práctica un programa de iniciativas públicas «sobre los gitanos para los gitanos», que incluyen la financiación pública de proyectos destinados a resolver problemas de infraestructuras públicas, cuestiones educativas, sociales y culturales, y a proporcionar asistencia jurídica a los gitanos.

– En Eslovenia, el Instituto de Investigación Educativa, con sede en Liubliana, creó el proyecto «Integración de los niños gitanos en la enseñanza oficial de Eslovenia». El objetivo del proyecto es mejorar las perspectivas educativas de los niños gitanos desde la etapa preescolar y primaria en la región de Dolenjska.

España

– En España, el programa «Prologuer», emprendido por el Gobierno catalán, tiene como finalidad apoyar a la comunidad gitana y a otros grupos que sufren discriminación. La lógica de este programa es muy simple: se compran pisos vacíos, se restauran y se alquilan a inmigrantes y a personas de grupos sociales desfavorecidos.

- En la Comunidad de Madrid existe, desde el año 1999, el Proyecto «APOI» de Intervención Social con Minorías Étnicas de Europa del Este. El itinerario de inserción está basado en tres fases de intervención: Fase de Acogida, Fase de Asentamiento, búsqueda activa de empleo y vivienda, y Fase de Seguimiento. APOI contempla una línea de actuación en cuatro niveles: individual, familiar, grupal y comunitario. La metodología es activa y participativa, implicando a los usuarios en su propio proceso de inserción, y las problemáticas detectadas son abordadas con un tratamiento individualizado y desde una óptica integral.
- El Ayuntamiento de Barcelona ha creado el Consejo Municipal del Pueblo Gitano de Barcelona, que es un órgano consultivo cuyo fin es aumentar el bienestar y la calidad de vida de la población gitana que vive en la ciudad.

Reino Unido

- En el Reino Unido se ha emprendido un proyecto denominado «Gypsy/Traveller Achievement» para involucrar a los padres, entrevistar a los niños y modificar o adaptar los programas académicos con el fin de mejorar la integración de los alumnos gitanos. La mayoría de las administraciones locales cuenta con un servicio de educación para familias ambulantes (travellers), destinado a fomentar la educación de los niños gitanos. En concreto, una escuela ha iniciado un programa flexible de clases extraescolares de lectura y escritura, matemáticas y actividades al aire libre, y un ayuntamiento ha elaborado material educativo para facilitar la transición de la escuela primaria a la secundaria.

Dictamen del Comité de las Regiones sobre el Libro Verde «Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada».

(DO C 71 de 22/03/2005).

EL COMITÉ DE LAS REGIONES,

Visto el Libro Verde «Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada» (COM(2004) 379 final),

Vista la decisión adoptada por su Mesa el 1 de julio de 2003 de encargar a la Comisión de Política Económica y Social la elaboración de un dictamen sobre este asunto, de acuerdo con el quinto párrafo del artículo 265 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea,

Visto su Dictamen sobre la igualdad de trato (CDR 513/99 fin) ⁽¹⁾,

Visto su Dictamen sobre la Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro (CDR 19/2004 fin) ⁽²⁾,

Visto su proyecto de Dictamen (CDR 241/2004 rev. 1), aprobado por la Comisión de Política Económica y Social el 4 de octubre de 2004 (ponente: Sr. MOORE, Ayuntamiento de Sheffield (UK-ELDR)),

ha aprobado por unanimidad, en su 57º Pleno celebrado los días 17 y 18 de noviembre de 2004 (sesión del 18 de noviembre) el presente Dictamen.

1. Observaciones

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

(I) Responder al desafío de la ampliación

1.1 acoge con satisfacción la idea de la Comisión de que la ampliación debe ser un incentivo para que todos los Estados miembros aumenten sus esfuerzos para responder a los desafíos que representan las minorías y que haya reconocido que éste es especialmente el caso de los gitanos;

1.2 coincide en que el enfoque basado en los derechos en cuestiones como la discapacidad, la edad y la orientación sexual, según se refleja en la política comunitaria contra la discriminación, es un concepto aún relativamente nuevo tanto para las autoridades públicas como para las organizaciones no gubernamentales de algunos de los nuevos Estados miembros;

1.3 lamenta que, en tanto no se modifique el artículo 13 del Tratado CE, la adopción de la legislación comunitaria en este ámbito siga requiriendo la aprobación unánime;

(II) Aplicar la no discriminación en la legislación y en la práctica

1.4 lamenta la aparición de una jerarquía de protección entre los distintos grupos incluidos en el artículo 13. Sigue habiendo disparidades tanto en el alcance material como en los mecanismos de cumplimiento para distintas clases de discriminación: el enfoque eficaz de la lucha contra la discriminación exige mayor igualdad en el grado de protección y una mejora de la coherencia legal en este sentido. El CDR recuerda, asimismo, a la Comisión que aún debe elaborarse un marco político comunitario más completo respecto a la discapacidad, la edad, la orientación sexual, la religión y las convicciones. Por ejemplo, el CDR reconoce que las personas con discapacidad son muchas veces objeto de discriminación en forma de dificultades de acceso al transporte público, al entorno construido y al entorno de la información y la comunicación. La Comisión no ha publicado ninguna Comunicación específica y exclusivamente dedicada a las cuestiones relativas a la orientación sexual en la legislación y política comunitaria, si bien es un asunto claramente recogido en el artículo 13 del Tratado;

1.5 considera que la falta de respaldo institucional a los litigios iniciados por particulares, cuando son el principal mecanismo de cumplimiento, reduce gravemente la eficacia de la ley. Los particulares tienen dificultades para reunir pruebas, para protegerse de las represalias y también dificultades económicas para cubrir los costes del litigio;

(1) DO C 226 de 8.8.2000, p. 1.

(2) DO C 121 de 30.4.2004, p. 25.

1.6 cree que si bien la «legislación blanda» y las acciones no legislativas (medidas como exposiciones de motivos, resoluciones, declaraciones, etc.) pueden tener repercusiones, suelen ser más eficaces cuando se apoyan en una legislación comunitaria previa y vinculante. Un ejemplo es el limitado éxito de las directrices de la Comisión sobre el empleo de personas con discapacidad (no respaldadas por la legislación comunitaria) en términos de avances legales nacionales;

(III) *Mejorar la recopilación, el seguimiento y el análisis de los datos*

1.7 considera que la recopilación sistemática de datos e información proporcionará a la UE una visión más clara de las circunstancias en que se produce la discriminación, le permitirá formular mejor estrategias y métodos para aumentar la comparabilidad, objetividad, coherencia y fiabilidad de los datos a escala comunitaria, sopesar mejor las repercusiones de la política y de la financiación y aumentar la cooperación con los centros universitarios nacionales de investigación, las ONG y los grupos y centros especializados en la defensa legal. Los entes locales y regionales ya desempeñan un papel clave en el proceso actual de recopilación de datos y análisis de la información;

(IV) *Aprovechar plenamente la financiación comunitaria*

1.8 señala que, a pesar del impacto y el alcance de sus proyectos, las ONG más pequeñas y las organizaciones de base a veces no logran acceder a la financiación de la UE, debido en gran medida a una burocracia excesivamente compleja; cree que a las pequeñas organizaciones locales y regionales les resulta prácticamente imposible continuar su trabajo sin financiación;

(V) *Reforzar la cooperación con los sectores interesados*

1.9 acoge con satisfacción que en el Libro Verde se reconozca el fundamental papel de los entes locales y regionales respecto a la igualdad y la no discriminación en la Unión Europea ampliada; en su calidad de grandes empleadores, los entes locales y regionales deben llevar a cabo sus funciones valorando la acción positiva con la debida atención a: a) la necesidad de eliminar la discriminación de las Directivas; b) la necesidad de eliminar el acoso ilícito; c) la necesidad de promover la igualdad de oportunidades entre las personas incluidas en los grupos mencionados en el artículo 13 y el resto;

(VI) *Garantizar la complementariedad con otros ámbitos de la política comunitaria*

1.10 considera que la incorporación de la Carta de los Derechos Fundamentales pondrá de relieve las situaciones de discriminación no abarcadas por la legislación actual;

1.11 se pregunta si la integración se ha reflejado suficientemente en determinados ámbitos políticos y si ciertas leyes e iniciativas políticas son coherentes con la lógica de la legislación contra la discriminación y las acciones emprendidas en virtud del artículo 13;

1.12 señala que, si bien ha aumentado el reconocimiento recíproco de las titulaciones conseguidas en la UE, no existe ningún acuerdo sobre las obtenidas por nacionales de terceros países en la UE ni sobre las obtenidas fuera de la UE, independientemente de la nacionalidad del titular;

1.13 lamenta las interpretaciones inexactas y estereotipadas que se hacen de varios grupos mencionados en el artículo 13, pues han dado lugar al actual deterioro de su dignidad y a la idea general que de ellos se tiene en la vida pública, el discurso político, los medios de comunicación y la publicidad. Ello socava el principio de la igualdad de trato;

1.14 acoge con satisfacción la Directiva 2003/109/CE, aprobada en enero de 2004, que otorga a los nacionales de terceros países que hayan residido legalmente durante cinco años en un Estado miembro un estatus jurídico equiparable al de los ciudadanos de los Estados miembros, como complemento de la Directiva «igualdad racial». No obstante y a fin de resolver la cuestión de conceder la nacionalidad, la ciudadanía o el derecho a voto, es preciso aclarar más esta Directiva.

2. Recomendaciones

EL COMITÉ DE LAS REGIONES

(I) *Responder al desafío de la ampliación*

2.1 pide que se orienten a los proyectos dirigidos a los gitanos asignaciones específicas de fondos y capítulos concretos del Plan de acción;

2.2 pide más conversaciones, debates y foros sobre educación entre todos los Estados miembros para tratar el asunto de la ciudadanía social, la discriminación y los derechos humanos y sociales fundamentales, así como el establecimiento de procesos de consulta y seguimiento a escala nacional para definir acciones de lucha contra la discriminación en todos los ámbitos recogidos en el artículo 13;

(II) *Aplicar la no discriminación en la legislación y en la práctica*

2.3 recuerda su decisión anterior y encarga al Secretario General la evaluación de la política de personal y del perfil de los empleados de la Secretaría General respecto del cumplimiento de la nueva legislación y que comunique los resultados a la Mesa y a esta Comisión antes de seis meses. Asimismo, le encarga la elaboración y publicación de un vademécum de buenas prácticas en la lucha contra la discriminación para los entes locales en su calidad de empleadores, con ejemplos tomados de todos los Estados miembros de iniciativas para las seis causas de discriminación que se enumeran en el artículo 13 del Tratado CE;

2.4 pide que la exhaustiva legislación sobre bienes y servicios se amplíe a todos los ámbitos reflejados en el artículo 13. En concreto, solicita mayor protección contra la discriminación por motivos de edad, discapacidad, sexo, religión o convicciones y orientación sexual;

2.5 pide a la Comisión que colabore con los Estados miembros para establecer sanciones y procedimientos adecuados, eficaces, proporcionados y disuasorios para los casos de incumplimiento de las obligaciones derivadas de las Directivas y que se acelere la transposición de éstas a las legislaciones nacionales;

2.6 pide un mayor respaldo institucional a los particulares que buscan la reparación legal para todos los grupos mencionados en el artículo 13. Las organizaciones con intereses legítimos deben tener la posibilidad de lograr que se apliquen medidas de cumplimiento en nombre y a favor de los demandantes particulares con la aprobación de éstos. Cuando se establezca la presunta discriminación (es decir, con hechos que permitan afirmar que ha habido discriminación directa o indirecta), la carga de la prueba debe trasladarse en todos los casos a la parte demandada. Debe prohibirse toda forma de trato y consecuencias negativas como resultado de una demanda;

(III) *Mejorar la recopilación, el seguimiento y el análisis de los datos*

2.7 solicita mayor cooperación con los Estados miembros y las autoridades nacionales para mejorar los mecanismos de seguimiento e información;

(IV) *Aprovechar plenamente la financiación comunitaria*

2.8 pide a la Comisión que, en colaboración con las ONG europeas financiadas por la UE, busque formas creativas para que las pequeñas ONG accedan a financiación de menor cuantía;

(V) *Reforzar la cooperación con los sectores interesados*

2.9 compromete al CDR en el desarrollo del programa de la UE contra la discriminación y considera que debe fomentarse más, junto con todos los interesados, su participación en el establecimiento, planificación, comunicación y aplicación de dicho programa;

2.10 pide que se invite siempre al CDR a las conferencias y seminarios de la UE sobre igualdad y no discriminación, en especial si se tratan cuestiones de discriminación contra los gitanos;

2.11 pide una consulta más amplia con los representantes de la sociedad civil durante el proceso de aplicación;

2.12 solicita a todas las instituciones de la UE que reflejen mejor la letra y el espíritu de las Directivas contra la discriminación mediante políticas integrales para la igualdad en lo referente a contratación, empleo y servicios, y que equilibren la composición de los miembros y órganos de las instituciones de la UE por lo que afecta a los grupos mencionados en el artículo 13;

(VI) *Garantizar la complementariedad con otros ámbitos de la política comunitaria*

2.13 pide a la Comisión que explique cómo integrará a los grupos mencionados en la Carta de los Derechos Fundamentales en las Directivas actuales sobre no discriminación, puesto que serán incorporadas al nuevo Tratado;

2.14 recomienda la creación de mecanismos para la igualdad integrada, a fin de garantizar la debida atención a las cuestiones y los principios de igualdad en la formulación, administración y evaluación de todas las políticas;

2.15 recomienda a la Comisión trabajar en estrecha colaboración con el CDR para ayudar a los entes locales y regionales a elaborar planes de acción para la igualdad y presentar informes de demandas presentadas a los correspondientes órganos responsables de la igualdad en los Estados miembros.

Bruselas, 18 de noviembre de 2004.

El Presidente
del Comité de las Regiones
Peter STRAUB

III.3.2. RECOMENDACIONES

Recomendación del Consejo, de 3 de marzo de 2008 , por la que se adapta la Recomendación 98/376/CE sobre la creación de una tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad, con motivo de la adhesión de la República de Bulgaria, la República Checa, la República de Estonia, la República de Chipre, la República de Letonia, la República de Lituania, la República de Hungría, la República de Malta, la República de Polonia, Rumanía, la República de Eslovenia y la República Eslovaca.
(DO L 63 de 07/03/2008)

Recomendación 98/376/CE del Consejo, de 4 de junio de 1998, sobre la creación de una tarjeta de estacionamiento para personas con discapacidad.
(DO L 167 de 12/06/1998)

Recomendación del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisión.
(DO L 319 de 10/12/1996)

Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.
(DO L 49 de 24/02/1992)

III.3.3. RESOLUCIONES

Resolución del Consejo de la Unión Europea y los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el Consejo el 17 de marzo de 2008 relativa a la situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea.
(DO C 75 de 26/03/2008)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA Y LOS REPRESENTANTES DE
LOS GOBIERNOS DE LOS ESTADOS MIEMBROS, REUNIDOS EN EL
SENO DEL CONSEJO,

Recordando que:

1. La Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad adoptado por la Asamblea General en su sesión no 61 en diciembre de 2006, en lo sucesivo la «Convención de la ONU» no solo confirma que la discapacidad es un asunto de derechos humanos y una cuestión de derecho, sino que tiene como objetivo garantizar que las personas con discapacidad gocen de los derechos humanos en igualdad de condiciones con los demás.

2. La Declaración relativa a las personas discapacitadas anexa al Tratado de Ámsterdam establece que las instituciones de la Comunidad tendrán en cuenta las necesidades de las personas discapacitadas al elaborar medidas con arreglo al artículo 95 del Tratado.

3. En diciembre de 2003 el Consejo adoptó conclusiones sobre el seguimiento del Año Europeo de las personas con discapacidad, confirmando la inclusión social completa y la plena realización de la igualdad de oportunidades de personas con discapacidad como objetivos del plan de acción europeo en materia de discapacidad 2004-2010.

4. El plan de acción europeo en materia de discapacidad 2004-2010 subraya tres objetivos operativos: plena aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo ⁽¹⁾, integrar adecuadamente las cuestiones de discapacidad en las políticas comunitarias, y potenciar la accesibilidad para todos.

5. Los principios básicos que tienen como objetivo garantizar el goce en igualdad de condiciones de los derechos humanos y libertades, por parte de las personas con discapacidad con arreglo a la Convención de la ONU, son: la dignidad y la autonomía individual, la no discriminación, la participación e inclusión plenas y efectivas en la sociedad y en materia laboral, el respeto por la diferencia, la igualdad de oportunidades, la accesibilidad, la igualdad entre el hombre y la mujer, y el goce pleno de todos los derechos humanos por parte de los niños.

6. En la primera reunión ministerial informal sobre asuntos relacionados con la discapacidad de 11 de junio de 2007, la Convención de la ONU se consideró un paso fundamental por lo que respecta al fomento, protección y plena realización de los dere-

(1) Directiva 2000/78/CE (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

cho humanos y libertades fundamentales de todas las personas con discapacidad. Los Ministros se comprometieron a impulsar el desarrollo de políticas con el fin de garantizar la plena aplicación del Convenio y solicitaron a la Comisión Europea que garantizara que las nuevas prioridades del plan de acción europeo en materia de discapacidad contribuyeran a la aplicación efectiva de la Convención de la ONU.

7. En su Resolución relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) ⁽²⁾ adoptada en diciembre de 2007, el Consejo solicitó a la Comisión y a los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas competencias, que continuaran el proceso de firma, celebración y ratificación de la Convención de la ONU.

Acogen con satisfacción:

1. La Comunicación de la Comisión sobre la situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea: Plan de Acción europeo 2008-2009, que describe en términos tangibles el compromiso europeo de garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas como ciudadanos y agentes socioeconómicos activos que contribuyen a la construcción de una Europa sostenible y solidaria que ofrece iguales oportunidades para todos. Todas las acciones de este Plan se proponen responder a las necesidades individuales y diversas de las personas con discapacidad.

2. Los resultados obtenidos en la aplicación de la segunda fase del plan de acción europeo en materia de discapacidad (2006-2007), que subraya la dignidad, los derechos fundamentales, la protección contra la discriminación y la cohesión social. Actualmente es ampliamente reconocido que la integración es un factor clave para avanzar en las cuestiones relacionadas con la discapacidad, por consiguiente el plan de acción en materia de discapacidad fomenta la actividad y favorece el acceso a los servicios sociales al mismo tiempo que promueve bienes y servicios accesibles.

3. La consulta pública de la Comisión sobre medidas de lucha contra la discriminación para hacer frente a la discriminación basada en el género, la religión, las creencias, la discapacidad, la edad y la orientación sexual en áreas que van más allá del empleo.

4. Los avances conseguidos por los Estados miembros y la Comunidad Europea tras la firma de la Convención de la ONU.

5. La convergencia del plan de acción en materia de discapacidad y la Convención de la ONU.

Reconocen que:

1. Las personas con discapacidad a menudo permanecen en situación de desventaja y marginalizadas, especialmente en el ámbito laboral. Un insuficiente acceso al mercado laboral puede significar que las personas con discapacidad se encuentran en situaciones vulnerables socialmente y se encuentran expuestas a serios riesgos de discriminación, pobreza y exclusión social.

2. Aunque en algunos Estados miembros la tasa de desempleo de las personas con discapacidad sigue siendo alta, en otros Estados miembros las tasas de empleo están aumentando, lo que prueba que los esfuerzos a escala nacional y europea son cada vez más eficaces y deberían continuarse y mejorarse.

3. Análisis realizados con los datos más recientes confirman la estrecha correlación entre discapacidad y envejecimiento. El número de personas de edad avanzada incluidas las que tienen discapacidad, está aumentando, y existe una necesidad creciente en la Comunidad de bienes, servicios e infraestructuras accesibles. El sector de los servicios sociales está en clara expansión, y el hecho de hacer frente a las necesidades del envejecimiento de la población significará también la creación de nuevos puestos de trabajo.

4. El efecto acumulativo del género y la discapacidad implica que las mujeres con discapacidad a menudo se enfrentan a múltiples formas de discriminación, gozan de menos independencia, acceso más restringido a la educación, formación, empleo, y servicios sanitarios, y por lo tanto a menudo se enfrentan a un mayor riesgo de exclusión, pobreza y abuso.

Subrayan que:

1. La estrategia de la UE en materia de discapacidad subraya la importancia del acceso a la integración, la educación de calidad y la formación permanente, que resultan cruciales para hacer que personas con discapacidad participen plenamente en la sociedad y mejoren su calidad de vida.

2. La existencia de entornos construidos accesibles, transporte y tecnologías de la información y de la comunicaciones (TIC), tanto en áreas urbanas como rurales, resultan cruciales para la realización de una sociedad que facilite un acceso efectivo a la igualdad de derechos, ofreciendo a sus ciudadanos una autonomía real y los medios para poder llevar a cabo vidas social y económicamente activas e independientes. Dicha accesibilidad representa nada menos que una piedra angular de una sociedad integradora basada en la no discriminación.

3. Se necesitan estadísticas relativas a la discapacidad para establecer un panorama de la situación global de las personas con discapacidad en Europa. Dichos datos estadísticos y de investigación permiten la formulación y ejecución de políticas con conocimiento de causa relativas a la discapacidad a los diferentes niveles de la gobernanza.

4. Los Estados miembros debería reconocer a las personas con discapacidad y a las organizaciones que las representan a escala nacional, regional y local en tanto en cuanto juegan un papel importante de asesoramiento a la hora de elaborar decisiones sobre asuntos relativos a la discapacidad y que pueden también contribuir a la aplicación de las decisiones.

Invitan a la Comisión a que:

1. Redoble los esfuerzos para prevenir y combatir la discriminación basada en la discapacidad, dentro y fuera del mercado laboral, fomentando el acceso tanto al mercado laboral como a los bienes y servicios, con arreglo a la Estrategia marco contra la discriminación.

2. Presente lo antes posible una propuesta de decisión del Consejo relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de la ONU y aplique la Convención, en las áreas de competencia de la Comunidad.

3. Apoye la aplicación efectiva de la Convención de la ONU a los diferentes niveles de gobernanza, en particular una vez sea celebrada por la Comunidad y ratificada por los Estados miembros, incluso sensibilizando al respecto a la población y financiando actividades en el marco de programas existentes de la Comunidad existentes tales como el Programa Progress ⁽³⁾.

(2) DO C 308 de 19.12.2007, p. 1.

(3) Decisión no 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social — Progress (DO L 315 de 15.11.2006, p. 1).

Invitan a los Estados miembros y a la Comisión, con arreglo a sus respectivas competencias, a que garanticen:

1. Que las personas con discapacidad gocen plenamente de sus derechos humanos, mediante:

- a) la ratificación, celebración y posterior aplicación de la Convención de la ONU, que incluya soluciones europeas compartidas con un enfoque coherente y coordinado por lo que respecta a la aplicación de la Convención de las Naciones Unidas;
- b) el desarrollo más intenso de un conjunto global de todos los instrumentos adecuados con el objetivo de eliminar la discriminación e integrar a las personas con discapacidad en la sociedad, basándose en una perspectiva de derechos humanos y de integración de la discapacidad;
- c) la incitación a las personas con discapacidad a formar parte de la población económicamente activa garantizando el desarrollo y aplicación de medidas de lucha contra la discriminación, apoyo activo e eliminación de obstáculos;
- d) tratar la cuestión de la discriminación múltiple de mujeres con discapacidad y facilitar su pleno desarrollo, promoción y capacitación;
- e) la adopción de medidas que permitan a las personas con discapacidad, en la mayor medida posible, vivir independientemente, integrarse en la comunidad, y tener acceso a los servicios de apoyo y de asistencia de calidad;
- f) el fortalecimiento de la integración de los asuntos relacionados con la discapacidad, la continuación de los esfuerzos llevados a cabo por los Estados miembros para obligar a los organismos públicos a promocionar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad;
- g) el apoyo reforzado a los Estados miembros y a las comunidades locales y regionales en el proceso de desinstitucionalización cuando resulte en interés de las personas con discapacidad;
- h) estudiar cualquier laguna que pueda existir en el marco legislativo comunitario actual de la protección contra la discriminación, en particular la discriminación basada en la discapacidad, y examinar respuestas adecuadas y específicas;
- i) el fortalecimiento de capacidades tanto a escala nacional como de la Comunidad para reunir y analizar la información adecuada, con inclusión de datos estadísticos y de investigación, de conformidad con las garantías jurídicas y las normas de protección de datos.

2. Accesibilidad para las personas con discapacidad:

- a) mejorar la accesibilidad es una condición previa para la autonomía, la inclusión y la participación y permite que las personas con discapacidad ejerzan los derechos humanos y libertades fundamentales;
- b) aumentar la participación en el mercado laboral combinando planes de empleo flexible, empleo con apoyo, economía social, inclusión activa y medidas positivas como servicios de apoyo, subsidios salariales, adaptaciones de los lugares de trabajo, utilización de tecnologías de asistencia y asistencia personal, conducirán a acrecentamiento de las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad y mejorarán la productividad;
- c) se debería facilitar a las personas con discapacidad un buen acceso a la educación y deberían adoptarse, cuando proceda, medidas específicas que permitan a los niños con discapacidad participar en la enseñanza corriente;
- d) debería fomentarse más la utilización de los fondos estructurales, incluido el Fondo Social Europeo (FSE), con el fin de apoyar el empleo, la formación y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad;
- e) deberían fomentarse los trabajos en curso sobre el desarrollo de normas europeas compartidas de accesibilidad, así como su aplicación en la contratación pública;
- f) debería facilitarse el acceso de las personas con discapacidad y de sus familias a los servicios de calidad de interés general, incluidos los servicios sociales, sanitarios y de rehabilitación, mediante el desarrollo de marcos de calidad voluntarios a escala europea;
- g) debería fomentarse la inclusión de todos los ciudadanos en la sociedad de la información de acuerdo con la Declaración de Riga sobre inclusión digital desarrollando tecnologías de información y comunicación accesibles y mediante tecnologías de asistencia a las personas con discapacidad;
- h) debería mejorarse el acceso a los bienes, servicios e infraestructuras corrientes, con el fin de que las personas con discapacidad puedan actuar como consumidores;
- i) debería garantizarse a las personas con discapacidad el pleno goce de sus derechos como pasajeros, en la medida de lo posible y razonable, y sus derechos deberían asegurarse mediante el fomento de la legislación europea de transporte pertinente;
- j) deberían fomentarse los derechos de todas las personas con discapacidad a ser integrados en la sociedad y, cuando proceda, la sustitución gradual de las instituciones de asistencia por alternativas con base comunitaria.

3. Que den comienzo los trabajos sobre la estrategia europea en materia de discapacidad para que sea un éxito el plan de acción en materia de discapacidad 2004-2010, inclusive mediante:

- a) la plena aplicación del Plan de Acción europeo 2008-2009;
- b) la evaluación de la manera en que los planes de acción reflejan los compromisos asumidos por la Comunidad Europea y los Estados miembros para aplicar plenamente la Convención de las Naciones Unidas a escala europea, y el considerar el establecimiento de objetivos nacionales coherentes y comparables para lograrlo.

Invitan a las instituciones de la Unión Europea a:

Proseguir sus esfuerzos para dar igualdad de trato y de oportunidades a todos los que buscan empleo, incluidas las personas con discapacidad. Además, se alienta a las instituciones de la Unión Europea a que aumenten la accesibilidad de sus propios edificios e instalaciones.

Invitan a las personas con discapacidad y sus organizaciones a:

1. Que continúen su coordinación de manera que comuniquen sus necesidades a los responsables políticos y que identifiquen y analicen las opciones políticas.
2. Que participen en el desarrollo y aplicación del plan de acción europeo en materia de discapacidad y de la Convención de la ONU junto con la Comisión y los Estados miembros.

Invitan a todas las partes interesadas a que:

1. Mantengan un diálogo (con inclusión de las personas con discapacidad y sus organizaciones, los poderes públicos, y los interlocutores sociales) con el fin de comprender las necesidades de cada uno y elaborar soluciones consensuales.

2. Utilicen las oportunidades facilitadas por su participación en el Grupo de alto nivel de la UE sobre discapacidad para apoyar la incorporación de asuntos relacionados con la discapacidad en políticas de la Comunidad.

Invitan a futuras Presidencias a:

Que continúen reforzando una perspectiva europea de derechos humanos por lo que respecta a la discapacidad, garantizando una inclusión social completa y la plena consecución de la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad y, para ello, mantener el diálogo y la estrecha cooperación entre la Comunidad, los Estados miembros, las personas con discapacidad y, para ello, mantener el diálogo y la estrecha cooperación entre la Comunidad, los Estados miembros, las personas con discapacidad y sus organizaciones y otras partes interesadas.

Resolución del Consejo, de 5 de diciembre de 2007, relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007).

(DO C 308 de 19/12/2007)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Recordando lo siguiente:

1. la no discriminación y la igualdad de trato, consagrados en particular en los artículos 2, 3 y 13 del Tratado CE, son principios fundamentales de la Unión Europea que deben tenerse en cuenta en todas las políticas de la Unión Europea;
2. el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconoce la prohibición de toda discriminación por diversos motivos, y su artículo 23 reconoce la exigencia de que la igualdad entre hombres y mujeres también esté garantizada en todos los ámbitos;
3. la Agenda Social 2005-2010, que completa y apoya la estrategia de Lisboa, tiene un papel clave que desempeñar en la promoción de la dimensión social del crecimiento económico, incluida la igualdad de oportunidades para todos como medio para conseguir una sociedad más integradora desde el punto de vista social;
4. el Programa Progress ⁽¹⁾ apoya la aplicación efectiva del principio de no discriminación y fomenta su integración en todas las políticas de la Comunidad mediante la mejora de la comprensión del fenómeno, el apoyo a la aplicación de la legislación, la sensibilización y el desarrollo de la capacidad de las principales redes de la Comunidad;
5. basándose en el Libro Verde «Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada», la Comisión adoptó una estrategia marco, que ha enmarcado durante los últimos 3 años la actuación contra la discriminación a nivel de la UE;
6. con la adopción, en marzo de 2006, del Pacto Europeo por la Igualdad de Género por el Consejo Europeo, y del Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, respectivamente, los Estados miembros y la Unión Europea se comprometieron a aplicar a escala europea y nacional políticas y medidas en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Considerando lo siguiente:

1. a pesar de los muchos avances en el fomento de la igualdad y la lucha contra la discriminación gracias, entre otras cosas, a la adopción de la legislación en materia de igualdad y a la creación de organismos nacionales especializados en el ámbito de la igualdad de género, sigue existiendo en la UE desigualdad y discriminación por razones de sexo, raza, origen étnico, edad, discapacidad, religión o convicciones, u orientación sexual, con un coste considerable para los hombres y mujeres afectados y para las sociedades europeas en su conjunto.
2. la pobreza y la exclusión social son importantes obstáculos para la igualdad de oportunidades;
3. la legislación contra la discriminación sigue siendo conocida en grado insuficiente, como puso de manifiesto recientemente una encuesta del Eurobarómetro, que mostró que solamente un tercio de la población de la UE conoce sus derechos en caso de sufrir discriminación o acoso.
4. la Decisión no 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) — Hacia una sociedad justa ⁽²⁾ fue la ocasión de renovar la visión compartida de una Europa donde todos disfruten de una vida sin discriminaciones, y de reafirmar que conseguir la plena igualdad de oportunidades resulta esencial para el crecimiento, la cohesión, la prosperidad y el bienestar de Europa y de sus ciudadanos;
5. el dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre indicadores armonizados en el ámbito de la discapacidad como instrumento de supervisión de las políticas europeas subraya la necesidad de definir, a escala europea, un conjunto de indicadores fiables y coherentes en el ámbito de la discapacidad para conseguir que la igualdad de oportunidades sea una realidad para las personas con discapacidad y poder intercambiar soluciones de mejores prácticas entre Estados miembros, al hacer mensurable la eficacia de las iniciativas emprendidas.

Acogiendo con satisfacción lo siguiente:

1. el nivel excepcionalmente alto de movilización y participación de los interesados en el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) (en lo sucesivo el «Año Europeo»), como demuestran cientos de acciones tales como campañas de información, promocionales y educativas, premios a actividades empresariales a las políticas innovadoras en materia de diversidad, festivales de música y de la juventud, programas de formación, encuestas y estudios que se han llevado a cabo en la UE para contribuir a hacer de la igualdad una realidad y en los que han participado gobiernos a escala central, regional y local, organizaciones de defensa o representación de los intereses de las personas potencialmente expuestas a la discriminación y al trato desigual, escuelas, empresas, sindicatos, organismos especializados en el ámbito de la igualdad y muchas organizaciones de base;

(1) DO L 315 de 24.10.2006, p. 1.

(2) DO L 146 de 31.5.2006, p. 1.

2. el fuerte compromiso mostrado por las personas, la sociedad civil, los gobiernos y las administraciones públicas, los organismos especializados en la igualdad y las instituciones europeas para celebrar durante 2007 la igualdad de oportunidades para todos y aplicar los objetivos principales del Año Europeo: derechos, representación, reconocimiento y respeto;

3. el establecimiento de organismos nacionales de ejecución y la adopción de estrategias y prioridades nacionales para aplicar el Año Europeo en cada país participante, cubriendo por primera vez todos los motivos de discriminación mencionados en el artículo 13;

4. el diálogo renovado emprendido entre instituciones públicas, responsables políticos e interesados activos en la lucha contra la discriminación durante el Año Europeo, gracias a la Cumbre sobre la Igualdad celebrada en enero de 2007 y a los mecanismos establecidos a escala nacional para consultar con regularidad y cooperar estrechamente con la sociedad civil y otros interesados pertinentes, acerca de la elaboración, la ejecución y la supervisión de las estrategias nacionales relativas al Año Europeo;

5. el diálogo cruzado emprendido entre organizaciones de la sociedad civil y otros interesados clave a escala nacional en la contribución a la elaboración, la aplicación, el seguimiento y la evaluación de las estrategias nacionales para el Año Europeo, y al cambio de impresiones mantenido periódicamente a nivel europeo;

6. el trato equilibrado impartido a todos los motivos de discriminación en las actuaciones relativas al Año Europeo;

7. la creación de Equinet, la red europea de organismos nacionales especializados en el ámbito de la igualdad, que aumentará la capacidad de éstos para ejercer sus funciones independientes mediante el intercambio de conocimientos, formación y apoyo mutuo, y les ayudará a que contribuyan a los cambios institucionales necesarios para la aplicación efectiva de la legislación en materia de igualdad y a que apoyen el diálogo entre las instituciones europeas y los organismos especializados en el ámbito de la igualdad;

8. la firma por parte de la Comunidad y la mayoría de los Estados miembros de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad ⁽³⁾, seguida por el consenso alcanzado en la reunión informal de los ministros sobre cuestiones relativas a la discapacidad, en junio de 2007 ⁽⁴⁾, de elaborar con un planteamiento coherente y coordinado para la aplicación europea de la Convención de la ONU.

Tomando nota de lo siguiente:

1. las políticas de igualdad son instrumentos esenciales para la cohesión social, el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad y, por tanto, para la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo;

2. las tres Directivas por las que se aplica el principio de igualdad de trato adoptadas hasta el momento en virtud del artículo 13 son las siguientes: la Directiva 2000/43/CE del Consejo ⁽⁵⁾ que cubre la discriminación por razones de origen racial o étnico en los ámbitos del empleo, el acceso a bienes y servicios, la educación y la protección social; la Directiva 2000/78/CE del Consejo ⁽⁶⁾ que cubre los demás motivos de discriminación, es decir, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, y la Directiva 2004/113/CE del Consejo ⁽⁷⁾ que cubre la discriminación por razones de sexo en el ámbito del acceso y del suministro de bienes y servicios;

3. con vistas a avanzar de forma concreta para alcanzar la igualdad en la práctica, es necesario reforzar el conocimiento y la aplicación de la legislación, e integrar en ella la igualdad de oportunidades;

4. según mostraron la Cumbre sobre la Igualdad celebrada en enero de 2007 bajo la Presidencia alemana del Consejo y la Conferencia de clausura del Año Europeo celebrada en noviembre de 2007 bajo Presidencia portuguesa, garantizar el diálogo y el intercambio de información y de buenas prácticas entre los principales interesados y responsables políticos a escala de la UE es un valioso elemento para avanzar en el fomento de la igualdad de oportunidades;

5. resulta esencial que las acciones que combatan la discriminación por motivos de origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual tengan en cuenta las diversas maneras en que las mujeres y los hombres experimentan la discriminación;

6. mejorar la participación en la sociedad de los grupos que pueden sufrir discriminación, así como la participación equilibrada de hombres y mujeres, son cuestiones clave para alcanzar la igualdad de oportunidades; como lo es la implicación de estos grupos en las acciones destinadas a luchar contra la discriminación;

7. deben resaltarse los beneficios de la diversidad, tanto para la sociedad como para los ciudadanos europeos, mediante la contribución positiva que pueden hacer todas las personas con independencia de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual;

8. resulta esencial eliminar la violencia, los prejuicios y estereotipos, promover las buenas relaciones entre todos los miembros de la sociedad y, en especial, entre los jóvenes, y fomentar y difundir los valores que sustentan la lucha contra la discriminación;

9. la recogida de datos sobre discriminación e igualdad es un instrumento fundamental, en primer lugar para evaluar correctamente el grado y el tipo de problemas de discriminación a que se enfrentan las personas y, en segundo lugar, para elaborar, adaptar, supervisar y evaluar las políticas;

10. el Año Europeo ha puesto de manifiesto las dificultades agravadas que derivan de la discriminación múltiple;

11. la discriminación puede llevar a la pobreza y a la exclusión social impidiendo la participación y el acceso a los recursos;

12. muchos gitanos se enfrentan a una situación muy difícil, marcada por los casos de discriminación debida a su origen étnico, y por la exclusión social;

13. a finales del Año Europeo, el Grupo de expertos de alto nivel deberá presentar sus recomendaciones sobre la integración de las minorías étnicas en el marco social y el mercado laboral;

(3) <http://www.un.org/esa/socdev/enable>

(4) Berlín, 11 de junio de 2007.

(5) DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

(6) DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

(7) DO L 373 de 21.12.2004, p. 37

14. es posible avanzar con mayor eficacia si se derriban las barreras estructurales y físicas para la integración. Podrían financiarse — entre otros medios, a través de los Fondos Estructurales —, para medidas que contribuyan a fomentar la accesibilidad y la plena integración en el mercado laboral, y por tanto en la sociedad, de las personas con riesgo de ser discriminadas;

15. los medios de comunicación tienen un papel clave que desempeñar en la lucha contra los prejuicios y los estereotipos y pueden contribuir por lo tanto a mejorar la igualdad de oportunidades para todos;

16. el ámbito empresarial reconoce cada vez más que se pueden obtener beneficios considerables de la diversidad de la mano de obra;

17. el Parlamento Europeo y la sociedad civil han pedido que se amplíe la protección jurídica contra la discriminación a ámbitos que van más allá del empleo y la ocupación.

Invita a los Estados miembros y a la Comisión, en el ámbito de sus respectivas competencias, a:

1. garantizar la aplicación y la evaluación plenas y efectivas de las leyes existentes contra la discriminación y de la legislación en materia de igualdad de sexos;

2. intensificar los esfuerzos para prevenir y combatir la discriminación por motivos de sexo, raza u origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual, dentro y fuera del mercado de trabajo;

3. fomentar la información sobre estas leyes y la sensibilización del público, los interesados y los responsables políticos y promover los beneficios de la igualdad de oportunidades para todos mediante el desarrollo y la difusión de información y de instrumentos y métodos de sensibilización;

4. basarse en los mecanismos de gobernanza establecidos durante el Año Europeo y proseguir los intercambios constructivos entre responsables políticos a escala de la UE para preparar las «Cumbres sobre la igualdad» y las actuaciones consecutivas;

5. hacer participar plenamente a la sociedad civil, incluidas las organizaciones que representan a las personas con riesgo de ser discriminadas, los interlocutores sociales y los interesados en la elaboración de políticas y programas destinados a evitar la discriminación y promover la igualdad y la igualdad de oportunidades, tanto a escala europea como nacional;

6. asegurar y consolidar la eficacia de los organismos especializados en la igualdad en el ejercicio de sus funciones independientes proporcionándoles, habida cuenta de las restricciones presupuestarias nacionales, los recursos financieros y humanos necesarios para que puedan responder debidamente a las denuncias de discriminación de forma oportuna y efectiva, apoyar a las víctimas y contribuir de manera activa a alcanzar en la práctica la plena igualdad;

7. garantizar la integración de las cuestiones de no discriminación y de igualdad en la ejecución de los Fondos Estructurales, del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización, de las Directrices para el Crecimiento y el Empleo y de los objetivos para la inclusión y la protección social;

8. tener plenamente en cuenta las cuestiones específicas derivadas de la discriminación múltiple al elaborar leyes, supervisar y evaluar políticas, y programas de apoyo;

9. utilizar plenamente las posibilidades de llevar a cabo una acción positiva para superar las desigualdades existentes y alcanzar en la práctica la igualdad completa, en especial por lo que se refiere al acceso a la educación y al empleo;

10. recopilar datos estadísticos, desglosados por sexo siempre que sea posible, y en caso necesario sobre una base anónima, como instrumento fundamental para mejorar la elaboración y la supervisión de políticas y programas destinados a proporcionar igualdad de oportunidades para todos, y abordar la discriminación múltiple e implicar a otros interlocutores en la recogida de datos sobre igualdad; debería hacerse pleno uso de los datos existentes recogidos a través de Eurostat y en el marco de la Plataforma de Acción de Pekín;

11. intensificar los esfuerzos para ejecutar el Pacto Europeo por la Igualdad entre Hombres y Mujeres y el Plan de trabajo de la Comisión para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010, así como la Declaración y la Plataforma de Acción de Pekín, mediante acciones específicas y la incorporación, en cada etapa del proceso político (elaboración, ejecución, supervisión y evaluación) de la perspectiva de género, con objeto de promover la igualdad entre hombres y mujeres;

12. sostener y reforzar la integración de las cuestiones relativas a la discapacidad en todas las políticas pertinentes, teniendo en cuenta las sucesivas fases del Plan de acción europeo sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, y promover el desarrollo de un conjunto de indicadores armonizados y objetivos cuantitativos para supervisar los resultados obtenidos en este ámbito;

13. seguir fomentando la participación igualitaria de hombres y mujeres en todos niveles de la toma de decisiones y la participación en la sociedad de grupos con riesgo de ser discriminados;

14. continuar el proceso de firma, celebración y ratificación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad;

15. desarrollar la cooperación sobre los retos y soluciones comunes para aplicar la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, también por lo que se refiere a las estadísticas sobre discapacidad y a los indicadores de participación;

16. promover el acceso de los gitanos a los derechos humanos, acelerar el proceso de su integración social y combatir todos los tipos de discriminación contra ellos;

17. condenar firmemente todas las formas de homofobia y solicitar supervisión e investigación sobre esta cuestión, en especial a la Agencia Europea de Derechos Fundamentales;

18. condenar firmemente todas las formas de racismo y xenofobia y reforzar la supervisión y la investigación sobre estas cuestiones, en especial a través de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales;

19. condenar firmemente todas las formas de discriminación contra los ciudadanos basada de su religión o sus creencias y adoptar todas las medidas necesarias para impedirla;

20. animar al Instituto Europeo de la Igualdad de Género y a la Agencia Europea de Derechos Fundamentales, en su calidad de organismos destinados a apoyar las actividades de la UE para fomentar la igualdad de género y luchar contra la discriminación, a que tomen parte activa en garantizar el seguimiento de los objetivos principales del Año Europeo, y hacer uso de los resultados y de los estudios emprendidos en dicho Año;

21. seguir activando todos los instrumentos disponibles con arreglo, entre otros, a los Fondos Estructurales para apoyar las medidas que facilitan la plena integración en el mercado laboral y en la sociedad de las personas que sufren discriminación;

22. adoptar medidas adecuadas para fomentar el uso de todas las posibilidades que ofrece el programa Progress;
23. seguir promoviendo la diversidad de la mano de obra y estimular y fomentar el desarrollo de los instrumentos empresariales pertinentes, incluidas las cartas voluntarias;
24. aumentar la diversidad y mejorar la gestión de la igualdad de oportunidades en todas las administraciones públicas en la UE y a escala nacional.

Invita a la sociedad civil y a los interlocutores sociales a que:

1. participen de forma activa en el desarrollo y la promoción de las políticas y de las medidas sobre la no discriminación y la igualdad, y a que promuevan la diversidad y las políticas de igualdad de oportunidades en las organizaciones públicas y privadas, así como en las empresas;
2. incorporen a sus negociaciones medidas de no discriminación y de acción positiva;
3. prosigan el diálogo cruzado tanto a escala nacional como europea;
4. cooperen con los gobiernos y las administraciones públicas, los organismos especializados en cuestiones de igualdad y las instituciones europeas a fin de construir una colaboración global para luchar contra la discriminación a todos los niveles.

Resolución del Consejo de 15 de julio de 2003 sobre el fomento del empleo y de la inclusión social de las personas con discapacidad.

(DO C 175 de 24/07/2003)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

(1) SUBRAYANDO que en la Unión Europea hay un número importante de personas con discapacidad que se enfrentan en su vida diaria a dificultades de diverso tipo y que no siempre pueden ejercer sus derechos;

(2) OBSERVANDO que el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea brinda a la Comunidad la oportunidad de emprender acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual;

(3) RECORDANDO en particular que sobre la base del artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, que permite al Consejo emprender las acciones apropiadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, el Consejo adoptó la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ⁽¹⁾;

(4) RECORDANDO que el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales reconoce la importancia de luchar contra cualquier forma de discriminación y que el artículo 26 de dicha Carta establece que la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad;

(5) CONSIDERANDO que la Estrategia europea de empleo es un instrumento clave para apoyar la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral normal;

(6) TENIENDO EN CUENTA las Conclusiones del Consejo Europeo de Lisboa de marzo de 2000;

(7) RECORDANDO la Decisión de 2001/903/CE del Consejo, de 3 de diciembre de 2001, sobre el Año Europeo de las Personas con Discapacidad (2003) ⁽²⁾;

(8) RECORDANDO la declaración política de los Ministros responsables de las políticas de integración de las personas con discapacidad (Málaga, 8 de mayo de 2003), que afirma que uno de los principales objetivos de la próxima década es la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad y de sus familias;

(9) RECORDANDO también:

a) la Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, sobre la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad ⁽³⁾,

b) la Comunicación de la Comisión de 2000 titulada «Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad»,

c) la Resolución del Parlamento Europeo de 4 de abril de 2001 sobre la mencionada Comunicación de la Comisión «Hacia una Europa sin obstáculos para las personas con discapacidad»,

d) la Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003 sobre «Accesibilidad electrónica — mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad del conocimiento» ⁽⁴⁾,

e) la Resolución del Consejo de 5 de mayo de 2003 sobre «Igualdad de oportunidades en educación y formación para los alumnos y estudiantes con discapacidad» ⁽⁵⁾,

f) la Resolución del Consejo de 6 de mayo de 2003 sobre «Accesibilidad de las infraestructuras y las actividades culturales para las personas con discapacidad» ⁽⁶⁾;

(10) TENIENDO EN CUENTA que las personas con discapacidad tropiezan todavía con una serie de obstáculos para su plena participación en la comunidad, que les conducen, a menudo, a la exclusión social y la pobreza;

(11) TENIENDO EN CUENTA los debates del Consejo informal de Nauplio de los días 23 y 24 de enero de 2003 en el que se hizo hincapié en la necesidad de reforzar la integración de los asuntos referidos a las personas con discapacidad en las políticas de empleo y de protección social;

(1) DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

(2) DO L 335 de 19.12.2001, p. 15.

(3) DO C 12 de 13.1.1997, p. 1.

(4) DO C 39 de 18.2.2003, p. 5.

(5) DO C 134 de 7.6.2003, p. 6.

(6) DO C 134 de 7.6.2003, p. 7.

(12) OBSERVANDO el proceso relativo a la preparación de un instrumento de las Naciones Unidas, jurídicamente vinculante, para fomentar y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y la correspondiente contribución de la UE (mayo de 2003) y la Comunicación de la Comisión titulada «Hacia un instrumento jurídicamente vinculante de las Naciones Unidas para promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad» (enero de 2003),

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN, EN EL EJERCICIO DE SUS RESPECTIVAS COMPETENCIAS, A:

- i) promover la mayor cooperación con todos los organismos relacionados con las personas con discapacidad a escala nacional y europea; incluyendo la sociedad civil,
- ii) fomentar la plena integración y la participación de las personas con discapacidad en todos los aspectos de la sociedad, reconociendo a dichas personas los mismos derechos que a los otros ciudadanos,
- iii) proseguir los esfuerzos para eliminar los obstáculos para la integración y la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, estableciendo medidas de igualdad de trato y mejorando la integración y la participación en todos los niveles del sistema educativo y de formación,
- iv) proseguir los esfuerzos para que el aprendizaje permanente sea más accesible a las personas con discapacidad y, en este contexto, prestar especial atención a la utilización sin obstáculos de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y de Internet, para mejorar la calidad del aprendizaje, la formación profesional y el acceso al empleo,
- v) eliminar los obstáculos que impidan la participación de las personas con discapacidad en la vida social y, en particular, en la vida laboral, y prevenir que se levanten nuevos obstáculos mediante el fomento del diseño para todos,
- vi) asegurar la transposición y la aplicación de la Directiva relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación antes de que finalicen los plazos acordados,
- vii) reflexionar acerca de la necesidad de nuevas medidas para fomentar el empleo y la inclusión social de las personas con discapacidad en la sociedad,
- viii) considerar la posibilidad de tomar medidas a escala nacional y europea, de acuerdo con los objetivos de la estrategia europea de Empleo, para fomentar el empleo de las personas con discapacidad,
- ix) tener presente las cuestiones relativas a las personas con discapacidad en la elaboración de los futuros planes nacionales de acción en lo relativo a la exclusión social y a la pobreza,
- x) continuar el intercambio de información y de experiencia a escala europea en lo que se refiere a estos asuntos, con la participación, según los casos, de las organizaciones y redes europeas que disponen de la experiencia pertinente en este ámbito,
- xi) recoger material estadístico sobre la situación de las personas con discapacidad, prestando especial atención a los datos específicos por sexo, incluido el desarrollo de los servicios y prestaciones para dicho grupo,
- xii) apoyar la labor del Grupo de la UE de funcionarios de alto nivel para cuestiones de discapacidad,
- xiii) seguir fortaleciendo la perspectiva de discapacidad en todas las políticas pertinentes, en las fases de establecimiento de las políticas, su aplicación, su seguimiento y su evaluación,
- xiv) prestar la atención que corresponde a las cuestiones que preocupan a las mujeres con discapacidad al adoptar, proyectar y evaluar políticas para las personas con discapacidad, con el fin de garantizar la igualdad de trato a las mujeres;

ALIENTA A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES:

- xv) a fomentar, en el espíritu de su Declaración de 20 de enero de 2003, relativa a la promoción de la igualdad de oportunidades y acceso al trabajo de las personas con discapacidad, la integración de las personas con discapacidad, en especial en el mercado laboral normal, mediante sus acciones y sus acuerdos colectivos en todos los niveles pertinentes del diálogo social.

Resolución del Consejo de 6 de mayo de 2003 sobre la accesibilidad de las infraestructuras y las actividades culturales para las personas con discapacidad.

(DO C 134 de 7/06/2003)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

1. TOMANDO NOTA de que el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea brinda a la Comunidad la oportunidad de adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual,

2. RECORDANDO la Decisión del Consejo de 3 de diciembre de 2001 sobre el Año Europeo de las personas con discapacidad 2003 ⁽¹⁾,

3. RECORDANDO también

— la Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalías ⁽²⁾,

— la Comunicación de 2000 de la Comisión Europea — «Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad» ⁽³⁾,

— la Resolución del Consejo, de 6 de febrero de 2003, sobre «Accesibilidad electrónica» — Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad del conocimiento, de 6 de febrero de 2002 ⁽⁴⁾,

4. SUBRAYANDO que en la Unión Europea hay una cantidad significativa de personas con discapacidad que se enfrentan a obstáculos físicos, sociales y de información por lo que atañe a su expresión cultural y artística y que, en consecuencia, su acceso al patrimonio cultural y la creación artística se encuentra limitado,

(1) DO L 335 de 19.12.2001.

(2) DO C 12 de 13.1.1997.

(3) Doc. 8557/00, COM(2000) 284 final.

(4) DO C 39 de 18.2.2003.

5. OBSERVANDO que las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 20 de diciembre de 1993, se refieren específicamente en su artículo 10 a las responsabilidades que incumben a los Estados a la hora de velar por que «las personas con discapacidad se integren y puedan participar en las actividades culturales en condiciones de igualdad» y, en particular, a sus responsabilidades en la promoción del «acceso de las personas con discapacidad a los lugares en que se realicen actos culturales o en que se presten servicios culturales, tales como los teatros, los museos, los cines y las bibliotecas» y en el inicio del «desarrollo y la utilización de medios técnicos especiales para que la literatura, las películas cinematográficas y el teatro sean accesibles» a las personas con discapacidad,

6. TOMANDO NOTA de las iniciativas en los Estados miembros y a escala comunitaria para garantizar un mejor acceso de las personas con discapacidad a la cultura,

7. CONSTATANDO, no obstante, la necesidad de otras medidas adecuadas y viables para mejorar el acceso de las personas con discapacidad a las infraestructuras y las actividades culturales y a los medios de comunicación,

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN A QUE, EN EL MARCO DE SUS RESPECTIVAS COMPETENCIAS

i) estudien los medios de integrar a las personas con discapacidad en los sectores artístico y cultural y de apoyar la igualdad de oportunidades en la producción y promoción de su trabajo,

ii) alienten al sector cultural a que contribuya a la promoción de una imagen positiva de las personas con discapacidad,

iii) continúen los esfuerzos destinados a eliminar los obstáculos existentes y examinen otros medios y medidas pertinentes para facilitar y mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la cultura, entre otras

— evaluando y mejorando el acceso físico, sin perjuicio de las normativas de los Estados miembros relativas a la protección de los monumentos, a lugares tales como emplazamientos arqueológicos, museos, monumentos y lugares donde se celebren actividades culturales, así como garantizando el acceso físico a los edificios que se construyan en el futuro,

— facilitando información mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la información,

— mejorando el acceso a las actividades culturales, por ejemplo mediante los subtítulos, la utilización de lenguajes de fácil lectura y del lenguaje de signos, las guías y catálogos en braille o el uso de contrastes luminosos en las exposiciones,

iv) animen a mejorar la accesibilidad a través de la utilización de la señalización adecuada, por ejemplo mediante distintos anagramas,

v) fomenten el intercambio de información y experiencias sobre estas cuestiones a escala europea, implicando, cuando proceda, a las organizaciones y redes europeas con experiencia específica en este ámbito.

ACUERDA que el Consejo, antes de que finalice 2005, debería evaluar el seguimiento de las medidas para la aplicación de la presente Resolución.

Resolución del Consejo de 5 de mayo de 2003 sobre la igualdad de oportunidades en educación y formación para los alumnos y estudiantes con discapacidad.

(DO C 134 de 07/06/2003)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

1. SUBRAYANDO que en la Unión Europea hay una cantidad significativa de personas con discapacidad que se enfrentan en su vida diaria a dificultades de diverso tipo;

2. TOMANDO NOTA de que el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea brinda a la Comunidad la oportunidad de adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, respetando plenamente, al mismo tiempo, la responsabilidad de los Estados miembros por lo que se refiere al contenido de la enseñanza y a la organización de los sistemas educativos y la diversidad cultural y lingüística de aquellos;

3. RECORDANDO la Decisión del Consejo de 3 de diciembre de 2001 sobre el Año Europeo de las personas con discapacidad (2003) ⁽¹⁾;

4. RECORDANDO también

– la Resolución del Consejo y los ministros de Educación reunidos en Consejo, de 31 de mayo de 1990, relativa a la integración de los niños y jóvenes minusválidos en los sistemas educativos ordinarios ⁽²⁾,

– la Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo de 20 de diciembre de 1996, sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalías ⁽³⁾,

– la comunicación «Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad» que la Comisión Europea presentó en 2000 ⁽⁴⁾,

– la Resolución del Parlamento Europeo de 4 de abril de 2001 sobre la comunicación de la Comisión «Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad» ⁽⁵⁾,

– el programa de trabajo detallado para el seguimiento de los objetivos concretos de los sistemas de educación y formación en Europa y, en particular, el objetivo 2.3 relativo a la promoción de la ciudadanía activa y la cohesión social ⁽⁶⁾,

(1) DO L 335 de 19.12.2001.

(2) DO C 162 de 3.7.1990.

(3) DO C 12 de 13.1.1997.

(4) Doc. 8557/00, COM(2000) 284 final.

(5) Doc. A-0084/2001.

(6) DO C 142 de 14.6.2002.

– la Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003 sobre «Accesibilidad electrónica — Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad del conocimiento» ⁽⁷⁾;

5. OBSERVANDO que las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, adoptadas por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de diciembre de 1993, indican expresamente en su artículo 6 que «los Estados deben reconocer el principio de la igualdad de oportunidades de educación en los niveles primario, secundario y superior para los niños, los jóvenes y los adultos con discapacidad en entornos integrados» y que «debe prestarse especial atención a los siguientes grupos: niños muy pequeños con discapacidad, niños de edad preescolar con discapacidad y adultos con discapacidad, sobre todo las mujeres.»;

6. OBSERVANDO la creciente participación de los gobiernos, los grupos de apoyo, los profesores y las asociaciones de padres, y en particular de las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias, en la búsqueda de formas de mejorar el acceso a la educación de las personas con necesidades especiales;

7. TENIENDO EN CUENTA las iniciativas tomadas en los Estados miembros y a escala comunitaria para garantizar un mejor acceso de las personas con discapacidad a la educación y a la formación, en la perspectiva de la educación permanente;

8. OBSERVANDO, no obstante, la necesidad de tomar nuevas medidas adecuadas y viables para mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la educación y la formación;

INVITA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN, EN EL EJERCICIO DE SUS RESPECTIVAS COMPETENCIAS, A:

i) fomentar y apoyar la plena integración en la sociedad de los niños y los jóvenes con necesidades especiales mediante una educación y formación adecuadas, y su inserción en un sistema escolar que se adapte [. . .] a sus necesidades,

ii) proseguir los esfuerzos para que la educación permanente sea más accesible a las personas con discapacidad y, en este contexto, prestar especial atención a la utilización de las nuevas tecnologías multimedia y de Internet, para mejorar la calidad del aprendizaje facilitando el acceso a recursos y servicios así como los intercambios y la colaboración a distancia (aprendizaje por medios electrónicos),

iii) fomentar las posibilidades de acceder a todos los sitios web públicos sobre orientación, educación y formación profesional [. . .] para las personas con discapacidad, respetando las directrices de accesibilidad a la red,

iv) aumentar, en caso necesario, la prestación de servicios y asistencia técnica a los alumnos y estudiantes con necesidades especiales en educación y formación,

v) facilitar una información y orientación adecuadas para que las propias personas con discapacidad o, en caso necesario, sus padres u otras personas responsables afectadas puedan elegir el tipo de educación apropiado,

vi) continuar y, en caso necesario, incrementar los esfuerzos de formación inicial y permanente del profesorado en el ámbito de las necesidades especiales, con vistas, en particular, a garantizar la disponibilidad de técnicas y materiales pedagógicos apropiados,

vii) promover la cooperación europea entre los profesionales implicados en la educación y la formación de niños y jóvenes con discapacidad, para mejorar la integración de los alumnos y estudiantes con necesidades especiales en los establecimientos ordinarios o especializados,

viii) fomentar el intercambio de información y experiencias sobre estas cuestiones a escala europea, implicando, cuando proceda, a las organizaciones y redes europeas con experiencia pertinente en este ámbito, como por ejemplo la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación de Alumnos con Necesidades Educativas Especiales,

ix) proporcionar, en su caso, instalaciones, oportunidades de formación y recursos relacionados con la transición de la escuela al empleo.

Resolución del Consejo de 6 de febrero de 2003 sobre «Accesibilidad electrónica» Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad del conocimiento.

(DO C 39 de 18/02/2003)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

1) RECORDANDO que entre las misiones de la Comunidad está promover en todo su territorio un alto nivel de empleo y de protección social, así como la elevación del nivel y de la calidad de vida y la cohesión económica y social,

2) RECORDANDO que la Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, de 17 de diciembre de 1999, sobre el empleo y la dimensión social de la sociedad de la información ⁽¹⁾,

3) RECORDANDO que el Consejo Europeo de Lisboa de 23 y 24 de marzo de 2000 pidió una sociedad de la información para todos,

4) RECORDANDO que la Comisión adoptó el 12 de mayo de 2000 una comunicación titulada «Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad»,

5) RECORDANDO que un objetivo clave del plan de acción «e-Europe 2002», respaldado por el Consejo Europeo de Feira, de 19 y 20 de junio de 2000, es conseguir la participación de todos en la economía basada en el conocimiento,

(7) DO C 39 de 18.2.2003.

(1) DO C 8 de 12.1.2000, p. 1.

6) RECORDANDO que el 27 de noviembre de 2000 el Consejo adoptó una directiva para luchar contra la discriminación por motivos diversos, entre ellos la discapacidad, en el ámbito del empleo y la ocupación⁽²⁾,

7) RECORDANDO que uno de los objetivos de la lucha contra la pobreza y la exclusión social, aprobado por el Consejo Europeo de Niza, del 7 al 9 de diciembre de 2000, es aprovechar al máximo el potencial de la sociedad basada en el conocimiento y de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, y procurar que nadie quede excluido, teniendo en cuenta especialmente las necesidades de las personas con discapacidad,

8) RECORDANDO que el 3 de diciembre de 2001 el Consejo adoptó una Decisión para declarar 2003 «Año Europeo de las personas con discapacidad»⁽³⁾,

9) RECORDANDO que el Parlamento Europeo y el Consejo, en el preámbulo de la Decisión n° 50/2002/CE, de 7 de diciembre de 2001, por la que se aprueba un programa de acción comunitario a fin de fomentar la cooperación entre los Estados miembros para luchar contra la exclusión social, destacan la importancia de la cuestión de la igualdad entre hombres y mujeres entre las causas y efectos de la exclusión. Esa sección también menciona los artículos 2 y 3 del Tratado, centrándose de este modo en el hecho de que la eliminación de la desigualdad y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres es una de las misiones de la Comunidad, que debe constituir un objetivo para todas sus actividades,

10) RECORDANDO que el Consejo adoptó la Resolución relativa a la integración social mediante las tecnologías electrónicas - aprovechar las oportunidades de integración social que brinda la sociedad de la información⁽⁴⁾, que entre otras cosas instaba a los Estados miembros y a la Comunidad a «[solucionar] los obstáculos técnicos a que se enfrentan las personas con distintas discapacidades en términos de equipo de TIC y contenidos en la red, en especial ejecutando las acciones correspondientes de 'e-Europe', supervisadas por el grupo de expertos en accesibilidad de medios electrónicos»,

11) RECORDANDO que el 20 de marzo de 2002 el Consejo adoptó una Resolución sobre accesibilidad de los sitios web públicos y de su contenido⁽⁵⁾, que, entre otras cosas, «invita al Grupo de alto nivel sobre el empleo y la dimensión social de la sociedad de la información (ESDIS) a seguir de cerca los progresos en la adopción y aplicación de las pautas y a desarrollar metodologías comunes y datos comparables que faciliten la evaluación del progreso»,

12) RECONOCIENDO la existencia de un informe, presentado como documento de trabajo de la Comisión, titulado «Proporcionar accesibilidad electrónica - Mejorar el acceso de las personas con discapacidad a la sociedad del conocimiento»,

13) TENIENDO EN CUENTA las recomendaciones del Grupo de alto nivel ESDIS basadas en ese análisis,

HACE UN LLAMAMIENTO A LOS ESTADOS MIEMBROS E INVITA A LA COMISIÓN A:

I. Aprovechar las posibilidades de la sociedad de la información para las personas con discapacidad y, en particular, a emprender la supresión de las barreras técnicas, legales y de otro tipo para que participen efectivamente en la economía y en la sociedad basadas en el conocimiento. Para ello les insta a utilizar, en la medida de lo posible, los mecanismos de financiación ya existentes y a facilitar el enlace con los agentes adecuados, como las ONG para discapacitados y las organizaciones europeas de normalización, a través de las siguientes medidas concretas:

1) promover un enfoque más coordinado y más delimitado por parte de los principales agentes participantes en actividades de accesibilidad electrónica y en la aplicación y desarrollo de los instrumentos ya existentes o nuevos en los ámbitos de tecnología y normalización, legislación y persuasión, y educación e información;

2) centrar este enfoque más coordinado en un portal Internet dedicado a temas de accesibilidad electrónica, que creará y mantendrá la Comisión Europea;

3) fomentar la toma de conciencia para que el desarrollo en el ámbito de la sociedad de la información de cualquier material, metodología o actividad de tipo técnico evite la exclusión social;

4) fomentar y capacitar a las personas con discapacidad para que adquieran un mayor control sobre la creación de los mecanismos destinados a proporcionar accesibilidad electrónica, apoyando su participación en:

a) programas y proyectos tecnológicos,

b) organismos de normalización y comités técnicos,

c) comités sobre medidas legislativas y persuasivas y sobre iniciativas de educación, formación y capacitación.

II. Estudiar la posibilidad de adoptar más medidas específicas en los ámbitos señalados en el documento de trabajo de la Comisión «Proporcionar accesibilidad electrónica», entre las que se incluirán:

1) Normas e instrumentos técnicos:

a) respecto al uso de las Directrices sobre accesibilidad de la red, fomentar métodos comunes y datos comparables en relación con los sitios web públicos de los Estados miembros y de las instituciones europeas, coordinar un procedimiento de control que tenga en cuenta las actividades individuales de los Estados miembros, y cooperar con éstos;

b) promover una retroalimentación sobre las actividades de normalización y su impacto en la vida real de las personas de edad avanzada y las personas con discapacidad;

c) velar por que el sexto programa marco de investigación y desarrollo tecnológico 2003-2006 apoye acciones que fomenten la integración social mediante las tecnologías electrónicas, desarrollando tanto la tecnología capacitadora como la tecnología que no impone barreras e incluyendo la asimilación de los resultados. Al elaborar los proyectos, considerar las consecuencias para las personas con discapacidad y evitar así la exclusión social.

(2) DO L 303 de 2.12.2000, p. 16.

(3) DO L 335 de 19.12.2001, p. 15.

(4) DO C 292 de 18.10.2001, p. 6.

(5) DO C 86 de 10.4.2002, p. 2.

2) Instrumentos persuasivos y medidas legislativas:

a) estudiar la creación de una «etiqueta de accesibilidad electrónica» para los productos y servicios que cumplan las normas de la accesibilidad electrónica;

b) continuar los esfuerzos en pro de una mayor armonización de los criterios de accesibilidad de los Estados miembros (por ejemplo, a través de sus normas de contratación pública) con el fin de persuadir a los proveedores de productos y servicios comerciales a ofrecer más productos y servicios accesibles electrónicamente;

c) fomentar medidas que alienten a las empresas privadas para que sus productos y servicios basados en TIC sean accesibles y exigir que los productos y servicios para los contratos públicos de TIC sean accesibles. En este caso, fomentar el uso de las posibilidades existentes en la legislación europea sobre contratos públicos para que contengan referencias específicas a criterios de accesibilidad para los productos y servicios pertinentes;

d) velar por que, cuando sea posible, las excepciones al derecho de autor que sean coherentes con el marco legal establecido en la Directiva 2001/29/CE⁽⁶⁾ permitan difundir el material protegido en formatos accesibles para las personas con discapacidad;

e) estudiar la ampliación del ámbito de aplicación de las medidas de no discriminación de las personas con discapacidad.

3) Instrumentos educativos e informativos:

a) fomentar que la red de centros de excelencia y el establecimiento de redes «diseño para todos» sean aún más integradores y abarquen a todos los Estados miembros;

b) fomentar que las autoridades educativas de todos los Estados miembros desarrollen y adopten currículos de «diseño para todos». En este caso utilizar, cuando sea posible, fondos previstos para actividades de este tipo en el marco de los oportunos proyectos «redes de excelencia», financiados por el programa marco europeo de IDT;

c) fomentar la toma de conciencia de las personas con discapacidad y de las personas de edad avanzada, así como de los proveedores de servicios, sobre las oportunidades de las modernas TIC y de la red para personas con discapacidad y personas de edad avanzada. Utilizar para este fin los programas estructurales apropiados que existan en la Comunidad;

d) mejorar la capacidad de empleo de las personas con discapacidad mediante programas adecuados de formación profesional dirigidos a la utilización de sistemas basados en el conocimiento (SBC) y formación en aptitudes SBC dentro de otros programas de formación. Utilizar para este fin los programas estructurales apropiados que existan en la Comunidad;

e) fomentar la aplicación de los principios de la formación continua y aplicar las facilidades existentes para este tipo de formación con el fin de actualizar las destrezas de las personas con discapacidad;

f) asegurar que los materiales multimedia y el uso de TIC en la educación no cree nuevas barreras para la integración de estudiantes con discapacidad en las escuelas y otros centros de enseñanza;

g) velar por que la accesibilidad electrónica se convierta en un elemento regular de todos los programas educativos de los centros de formación profesional de cualquier nivel, por ejemplo administradores de red, autores de multimedia y creadores de programas. Utilizar para este fin la iniciativa del aprendizaje por medios electrónicos.

(6) DO L 167 de 22.6.2001, p. 10.

III.3.4. OTROS ACTOS COMUNITARIOS

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Implementación, resultados y evaluación general del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007)

{SEC(2009)781} COM (2009) 269 final.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. ¿Cuál es el objetivo de la presente Comunicación?

En 2006, el Consejo y el Parlamento Europeo reafirmaron su convicción de que la no discriminación es un principio fundamental de la Unión Europea con la designación de 2007 como Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (en adelante, «el Año Europeo»). El objetivo del Año Europeo era concienciar sobre el derecho de todas las personas a vivir sin discriminación, sobre la base de un amplio *corpus* de derechos y obligaciones establecido en las Directivas de la CE, así como sobre la necesidad de desarrollar instrumentos a escala de la UE y de los Estados miembros para promover una verdadera igualdad.

De conformidad con la Decisión por la que se establece el Año Europeo ⁽¹⁾, la presente Comunicación informa de los resultados y los logros obtenidos, determina en qué medida se han alcanzado los objetivos perseguidos y analiza la sostenibilidad de los resultados.

Hace hincapié, asimismo, en los siguientes aspectos:

- los desafíos subyacentes y los objetivos correspondientes que se pretendían alcanzar con el Año Europeo;
- la ejecución práctica y financiera del Año Europeo, teniendo en cuenta el informe de evaluación independiente ⁽²⁾, así como los requisitos establecidos en la Decisión;
- los resultados sostenibles del Año Europeo en la UE y en los Estados miembros, a fin de evaluar de qué manera pueden aplicarse para superar los importantes retos a los que se enfrenta la Unión.

1.2. ¿Por qué un Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos y cuáles eran los objetivos perseguidos?

a) *Los desafíos*

La idea de un Año Europeo fue presentada por primera vez por la Comisión como parte de una estrategia marco ⁽³⁾ contra la discriminación, en la que se llamaba la atención sobre los desafíos a los que debía hacer frente en el futuro el enfoque de la UE en materia de no discriminación, que se expone más adelante.

Legislación

Si bien se consideraba que las directivas ⁽⁴⁾ adoptadas desde 2000 al amparo del artículo 13 del Tratado ⁽⁵⁾ habían aportado progresos decisivos, pocas personas eran conscientes de los derechos y las obligaciones que en ellas se establecen. Por otra parte, actores tan fundamentales en la asistencia a las víctimas y en la aplicación práctica de las directivas, como abogados, ONG o interlocutores sociales carecían a menudo de las capacidades y los conocimientos necesarios.

Política

Más allá de garantizar el derecho formal a la no discriminación, persistían numerosos obstáculos estructurales, como los estereotipos, profundamente arraigados, sobre los grupos potencialmente expuestos a la discriminación y la falta de participación de estos grupos en la sociedad. Por otra parte, en los casos en que estos obstáculos habían podido superarse, el enfoque se limitaba a cada motivo específico de discriminación, pese a que se hacía cada vez más evidente que este enfoque no reflejaba la realidad de las experiencias individuales. Puesto que muchos de los desafíos y los medios para afrontarlos son comunes a los distintos motivos de discriminación, la aplicación de un enfoque transversal basado en el análisis y el diálogo conjuntos podía resultar sumamente beneficioso. Por último, pero no menos importante, se consideró que la UE podía desempeñar un papel preponderante en la identificación y difusión de buenas prácticas transferibles para suprimir dichos obstáculos estructurales complejos.

b) *El Año Europeo como medio para afrontar los desafíos*

En la Decisión por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos se proponen cuatro objetivos para hacer frente a los desafíos en cuatro ámbitos, a saber, «derechos» (que corresponden a los retos legislativos), «representación», «reconocimiento» y «respeto» (que corresponden a los retos políticos). Los legisladores establecieron asimismo los tres principios de ejecución siguientes, que se describen detalladamente en la sección 2:

(1) Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) - Hacia una sociedad justa (Texto pertinente a efectos del EEE), DO L 146 de 31.5.2006, p. 1.

(2) Evaluación continua del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=483&furtherNews=yes>

(3) «Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos», COM(2005) 224.

(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) Introducido en el Tratado CE por el Tratado de Amsterdam, el artículo 13 prevé que la Comunidad pueda adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

- tratamiento equilibrado de los motivos de discriminación, prestando especial atención a la discriminación múltiple, y obligación de incluir la perspectiva de género en todas las actividades;
- aplicación descentralizada a través de planes nacionales y medidas que tengan en cuenta las diferencias nacionales, regionales y locales;
- participación activa de la sociedad civil y los interlocutores sociales.

Por consiguiente, los resultados del Año Europeo deben evaluarse a la luz de estos objetivos y principios (sección 2) y en función de su sostenibilidad (sección 3).

2. IMPLEMENTACIÓN

En esta sección se describe la implementación del Año Europeo en el ámbito nacional y de la UE, sobre la base de una evaluación externa⁽⁶⁾. En el anexo se presentan datos y cifras adicionales.

2.1. Implementación del Año Europeo a escala nacional

a) El Año Europeo en cifras

Acciones sobre el terreno

Se llevaron a cabo **434 acciones** en los **treinta países participantes**⁽⁷⁾. Su número y amplitud variaron considerablemente, desde las tres acciones desarrolladas en Bélgica⁽⁸⁾ hasta las 49 de Francia⁽⁹⁾, y dieron lugar a unas **1 600 actividades**⁽¹⁰⁾, que consistieron en más de mil reuniones y eventos, unas 440 campañas nacionales y más de 120 estudios y encuestas. Los motivos de discriminación abordados con mayor frecuencia fueron los relativos a la raza / el origen étnico (61 % de las acciones) y el sexo (62 %). Además, se prestó apoyo «moral»⁽¹¹⁾ a más de **1 700 actividades complementarias** que respondían a los objetivos del Año Europeo.

El número elevado de solicitudes para utilizar el logotipo y otros materiales del Año Europeo demuestra claramente su valor añadido. La mayoría de los informes finales de actividad señalaron la importancia de las acciones que recibieron apoyo moral, especialmente en Chipre, Italia, Malta, Polonia, Portugal y Rumanía.

Organizadores y socios

En total, unos mil organizadores y socios adicionales⁽¹²⁾, en su mayoría autoridades nacionales (42 %), ONG (25 %) y otras organizaciones⁽¹³⁾ (20 %), participaron en la realización de las 434 acciones principales.

Nivel de implementación y grupos destinatarios

Las acciones (75 %) se llevaron principalmente a cabo a escala nacional y, en menor grado, a escala regional o local (cerca del 30 % respectivamente)⁽¹⁴⁾. De las 434 acciones realizadas, en torno al 80 % iban dirigidas al público en general, el 50 % a la sociedad civil, las autoridades administrativas y los medios de comunicación, y el 33 % a los directivos de empresas.

Planificación y ejecución financieras

Los colegisladores asignaron al Año Europeo un presupuesto global de **15 millones EUR**, de los cuales 7,65 millones se destinaron a actividades a escala nacional. Los países participantes tuvieron que contribuir con un importe, procedente de fuentes públicas o privadas, equivalente al recibido de la UE, de modo que el presupuesto total estimado para los veintisiete Estados miembros ascendió a 15,30 millones EUR. La mayoría de los treinta países participantes decidieron contribuir con una cofinanciación del 50 % y algunos decidieron superar este porcentaje, lo que redundó en un presupuesto provisional combinado de aproximadamente 18,5 millones EUR.

Al final, los gastos definitivos correspondientes a las 434 acciones realizadas a nivel nacional ascendieron a 15,9 millones EUR, lo que equivale al 86 % del presupuesto inicial estimado.

Los treinta países participantes contribuyeron con al menos una cantidad equivalente a la subvención concedida por la UE a nivel nacional, de modo que el porcentaje global superó el 57 %. Como resultado de la sobrestimación de los costes y de los retrasos en la fase de programación, en el inicio de las acciones y en la recepción de la ayudas financieras, algunos países gastaron menos de la suma presupuestada, lo que, en general, se vio compensado con los recursos adicionales aportados por siete países.

(6) La evaluación, realizada por Rambøll Management SA, incluyó estudios de casos de diez países: Bélgica, Dinamarca, Eslovaquia, España, Finlandia, Irlanda, Lituania, Polonia, Reino Unido y Rumanía, así como cuatro estudios temáticos sobre la manera en que se abordan tres motivos de discriminación (edad, raza u origen étnico y orientación sexual) y la integración de la perspectiva de género en todas las acciones y actividades del Año Europeo.

(7) El número total de países participantes ascendió a treinta, habida cuenta de que los países del EEE (Islandia, Liechtenstein y Noruega) decidieron sumarse al Año Europeo (y respetar, por consiguiente, las normas).

(8) La campaña difundida por los medios de comunicación belgas fue la acción de mayor envergadura realizada en el marco del Año Europeo. Con un presupuesto de 465 300 EUR, la campaña se centró en los seis motivos de discriminación definidos para el Año Europeo en los ámbitos de los derechos, el reconocimiento y el respeto.

(9) Francia implementó el número más elevado de acciones dirigidas por distintos actores (en su mayoría ONG), más de la mitad a nivel local o regional.

(10) Fuente: Cuestionario destinado a los organismos nacionales de ejecución (Informe final de evaluación).

(11) Actividades con derecho a utilizar el logotipo del Año, pero sin financiación comunitaria.

(12) El elevado número se debe a que en varias actividades participó más de un socio.

(13) Principalmente universidades, autoridades regionales y locales, empresas e interlocutores sociales.

(14) El total no suma el 100 %, ya que varias acciones se ejecutaron en varios niveles.

b) Cumplimiento de los principios clave de ejecución

La descentralización y el tratamiento equilibrado de todos los motivos de discriminación, establecidos en la Decisión como principios rectores de la implementación del Año Europeo, fueron factores decisivos de su éxito.

Descentralización

En la Decisión se indicaba que la mayoría de las acciones realizadas en el marco del Año Europeo debía descentralizarse. A tal fin, cada uno de los treinta países participantes debía designar un **organismo nacional de ejecución**, por lo general un ministerio. En algunos casos, esta tarea se encomendó al organismo nacional para la igualdad o al Defensor del Pueblo. Los efectivos asignados oscilaron desde quince personas en Portugal a una sola en Bélgica y Noruega, hasta un total de cien personas encargadas de la implementación del Año Europeo a nivel nacional.

Cada organismo nacional de ejecución debía definir una **estrategia nacional** para la puesta en práctica del Año Europeo, en **estrecha cooperación con la sociedad civil**. Por primera vez, se pidió a los Estados miembros que definieran los desafíos vinculados a cada uno de los seis motivos de discriminación contemplados en el artículo 13 del Tratado CE y sus prioridades nacionales a este respecto, teniendo en cuenta los **cuatro objetivos principales** antes mencionados establecidos en la Decisión relativa al Año Europeo y una lista de medidas individuales seleccionadas para recibir cofinanciación de la UE.

En general, se consideró que una ejecución descentralizada reforzaba la pertinencia del Año, puesto que permitía la reorientación y adaptación de los objetivos generales al contexto nacional.

Además, los organizadores pudieron colaborar directamente con el organismo nacional de ejecución, que disponía de una comprensión específica del contexto nacional, y fue posible incluir a actores que trabajaban únicamente en la lengua del país. Los informes de estudios de casos de Dinamarca, Eslovaquia, España, Irlanda, Lituania y Rumanía pusieron de manifiesto que la descentralización había facilitado:

- la realización de acciones próximas a los ciudadanos que reflejaban, en consonancia, las realidades sociales;
- oportunidades de comunicación y cooperación dentro de un grupo formado por varias organizaciones representativas de diferentes motivos de discriminación;
- identificación de ONG de menor tamaño y desarrollo de su capacidad de participación.

Tratamiento equilibrado de todos los motivos de discriminación

La Decisión exhortaba a tratar, en la medida de lo posible, **todos los motivos** de discriminación de manera equilibrada. En la mayoría de los países participantes, esto se tradujo en convocatorias de propuestas que se referían simultáneamente a, al menos, dos o tres motivos de discriminación.

Este **enfoque transversal o múltiple** fomentó la cooperación entre:

- las autoridades nacionales, regionales y locales responsables de luchar contra los distintos motivos de discriminación;
- las ONG que representan en el ámbito nacional, regional y local a los diferentes grupos discriminados.

El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos ha sido la primera iniciativa en la que la perspectiva de **género** se ha tenido en cuenta no solo en sí misma, sino en relación con los otros cinco motivos contemplados en el artículo 13 del Tratado CE. Como resultado de ello, algunos países han apoyado medidas dirigidas a mujeres víctimas de **discriminación múltiple**, como es el caso de las mujeres pertenecientes a minorías (en particular, de la etnia romaní) y de las mujeres mayores con discapacidad, que suelen padecer con más frecuencia discriminación que los hombres en esa misma situación.

2.2. Implementación del Año Europeo en el ámbito de la UE

Participación de los principales actores

En la Decisión relativa al Año Europeo se prevé la creación de un **Comité Consultivo** integrado por miembros de cada uno de los treinta países participantes. Dicho Comité se reunió en siete ocasiones entre junio de 2006 y julio de 2008.

Mediante sus actividades de defensa y concienciación, las organizaciones que representan y defienden a las víctimas desempeñan un papel crucial para garantizar los derechos en el ámbito de la protección contra la discriminación. Por lo tanto, la participación de la sociedad civil en la concepción y realización de las actividades del Año Europeo era crucial. La Comisión mantuvo regularmente encuentros con **las ONG y los interlocutores sociales** en el marco de un **grupo consultivo** que se reunió seis veces entre junio de 2006 y julio de 2008.

Conferencias de apertura y clausura del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos

La conferencia de apertura del Año Europeo, celebrada bajo los auspicios de la Presidencia alemana del Consejo, y la primera Cumbre sobre Igualdad⁽¹⁵⁾, organizada en Berlín a finales de enero, contaron con la asistencia de 530 personas. Cerca de 700 personas estuvieron presentes en la conferencia de clausura del Año Europeo en Lisboa los días 19 y 20 de noviembre, en la que se examinaron sus logros y resultados. El debate alimentó las Conclusiones del Consejo sobre el Año Europeo (véase más abajo). Los participantes en las conferencias de inauguración y clausura representaban a una amplia gama de responsables políticos y partes interesadas de los treinta países participantes, así como a representantes de alto nivel de las instituciones europeas y de la sociedad civil.

«Parlamento Europeo de la Igualdad de Oportunidades»

Tanto el Parlamento Europeo como algunos diputados individuales de distintos comités y grupos políticos desempeñaron un papel fundamental en el Año Europeo. El Parlamento y la Comisión organizaron conjuntamente un «Parlamento Europeo de la Igualdad

(15) COM(2005) 224.

de Oportunidades para Todos», es decir, un foro de diálogo con la sociedad civil sobre la erradicación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades para todos en el empleo y fuera de él, que se celebró en los locales del Parlamento en Bruselas los días 11 y 12 de octubre. Ambas instituciones reiteraron su compromiso de adoptar medidas para mejorar la aplicación y ampliar el alcance de las actuales disposiciones jurídicas comunitarias relativas a la protección contra la discriminación por todos los motivos contemplados en el artículo 13. Los diputados del Parlamento Europeo participaron en actividades en la UE y a nivel nacional, como el recorrido del *camión por la diversidad* («Diversity Truck Tour»), que partió de Estrasburgo en abril de 2007.

Encuestas Eurobarómetro

El debate y las actividades del Año Europeo se nutrieron de datos reales sobre la percepción pública de la discriminación, la igualdad y la diversidad proporcionados por tres encuestas Eurobarómetro⁽¹⁶⁾. Se elaboraron fichas informativas nacionales en veintidós lenguas de la UE, que contribuyeron a identificar los retos a nivel nacional. Una de las preguntas relativa a la visibilidad del Año Europeo en los veintisiete Estados miembros proporcionó una buena indicación del impacto de las campañas y los eventos realizados en el ámbito europeo y nacional. El **37 % de los 27 147 encuestados** para el Flash Eurobarómetro nº 232⁽¹⁷⁾ **había oído hablar del Año Europeo.**

Campaña europea de información y sensibilización

La campaña de información y de promoción realizada a escala de la UE se basó en varios instrumentos:

- El **sitio web oficial del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos**⁽¹⁸⁾: la traducción de la mayoría de las secciones a veintidós lenguas de la UE facilitó el acceso al sitio y permitió recibir una media de 74 578 visitantes al mes, lo que dio como resultado un total de 894 934 visitas.

- El **material utilizado en la campaña realizada en el ámbito de la UE**, que se elaboró en veintidós lenguas e incluía un folleto, una tarjeta postal y un cartel «Somos Europa», así como *stands* promocionales para cada organismo nacional de ejecución y para la Comisión. y

- Más de 700 envíos de **información impresa**, material de promoción y *stands* proporcionados a los organismos nacionales de ejecución, responsables nacionales, ONG y autoridades públicas.

Las representaciones y delegaciones de la Comisión contribuyeron significativamente, participando en eventos de alto nivel y realizando otras actividades en sus propios locales. En Chipre, Finlandia y Rumanía también participó en el Año Europeo la red *Europe Direct*.

3. RESULTADOS Y SOSTENIBILIDAD

¿Se explotarán y mantendrán los resultados del Año Europeo?

3.1. En los países participantes

Un Año Europeo no puede durar, lógicamente, más de doce meses, pero su impacto a largo plazo en el ámbito nacional puede prolongarse, en particular de tres maneras principales.

a) Consolidación de las políticas/actividades nacionales

De los treinta organismos nacionales de ejecución establecidos, veinticinco estaban convencidos de que no se habrían adoptado estrategias nacionales de no existir el Año Europeo, y veintitrés pensaban que sus estrategias nacionales habían propiciado más actividades e iniciativas contra la discriminación, en favor de la igualdad de oportunidades y de la diversidad de lo que hubiera sido posible de otra manera.

Al término del Año Europeo, el 72 % de los organizadores confiaba en que sus acciones se mantendrían o repetirían en el futuro. 338 organizadores confirmaron que, como resultado de las medidas emprendidas en el marco del Año Europeo, habían desarrollado nuevas formas de cooperación o habían reforzado las estructuras de cooperación existentes. Además, el 88 % de los organizadores que habían desarrollado conceptos y materiales de apoyo esperaba que estos siguieran utilizándose una vez transcurrido el Año Europeo.

b) Refuerzo de la cooperación con la sociedad civil

La elaboración de las estrategias nacionales no ha constituido solamente un éxito en sí misma, sino que ha reforzado claramente la cooperación dentro de las propias autoridades públicas y las organizaciones de la sociedad civil, y entre ambas.

Dieciocho organismos nacionales de ejecución (Alemania, Austria, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa y Suecia) consideraron que el Año Europeo había permitido mejorar o establecer la cooperación con, y entre, las ONG, la sociedad civil y los interlocutores sociales, así como entre grupos e instituciones que no estarían colaborando hoy en día sin el impulso del Año Europeo.

Como resultado directo del Año Europeo se crearon más de 140 redes integradas por distintos sectores de la administración, organismos de promoción de la igualdad y otras organizaciones y la sociedad civil; se espera que 95 de ellas se mantengan en los próximos años.

(16) Eurobarómetro especial nº 263 «La discriminación en la Unión Europea», publicado en enero de 2007; Eurobarómetro especial nº 96 «Discriminación en la Unión Europea - percepciones, experiencias y actitudes», publicado en julio de 2008 y Euroflash nº 232, publicado en febrero de 2008.

(17) http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf

(18) <http://equality2007.europa.eu>

c) *Emergencia de nuevos aspectos*

En algunos países, el Año Europeo brindó la oportunidad de prestar atención a motivos de discriminación que no se habían abordado anteriormente o a los que no se había atribuido la misma importancia que a otros.

Gracias al Año Europeo se colmó un vacío informativo con los estudios realizados por veintiún países sobre **discriminación por motivos de edad**. La AGE, plataforma europea de personas de edad avanzada, señaló que el Año Europeo había permitido concienciar a la opinión pública sobre un motivo de discriminación relativamente nuevo, a saber, la edad⁽¹⁹⁾. En efecto, el Año Europeo supuso un gran avance en varios países, en los que la discriminación por motivos de edad se ha incorporado, por primera vez, al debate público.

Muchas de las acciones realizadas abordaron la **discriminación racial y étnica**. El Año Europeo fue fundamental para responder a los problemas y las necesidades más importantes identificadas a nivel nacional y de la UE en este ámbito. Contribuyó asimismo a llamar la atención sobre los problemas a los que se enfrentan los **romaníes**: la realización, en diez de los países participantes, de doce acciones con un claro componente dirigido a la población romaní contribuyó a dar a conocer mejor la situación de esta minoría en Europa.

El requisito de combatir todos los motivos de discriminación de una manera equilibrada previsto en la Decisión relativa al Año Europeo dio como resultado, no solo que un número importante de acciones trataran la **discriminación por motivos de orientación sexual** y que algunos países prestaran más atención a este aspecto, sino que en algunos países este tipo de discriminación fuera abordado por primera vez. El Año Europeo permitió también incluir la transexualidad en la agenda política.

3.2. En el ámbito de la Unión Europea

a) *Un compromiso político firme y concreto*

En diciembre de 2007, el Consejo EPSCO adoptó una Resolución exhaustiva⁽²⁰⁾ sobre el seguimiento del Año Europeo, en la que se felicitaba por las iniciativas emprendidas y se definían prioridades para el futuro. El Consejo Europeo de diciembre de 2007 suscribió los resultados del Año Europeo, y subrayó la necesidad específica de que la Unión Europea y los Estados miembros intensificaran las medidas en favor de la inclusión de los romaníes. El 2 de julio de 2008, en el marco de la Agenda Social Renovada⁽²¹⁾, la Comisión adoptó un **conjunto de medidas para combatir la discriminación**, que incluía:

- Una nueva propuesta de **Directiva** sobre la igualdad de trato a fin de prohibir la discriminación por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual y religión o convicciones fuera del ámbito del empleo.
- Una **Comunicación** titulada «No discriminación e igualdad de oportunidades: un compromiso renovado», en la que se presenta un enfoque global para intensificar la lucha contra la discriminación, principalmente mediante:
 - un uso más eficaz de los instrumentos disponibles, como la integración de la no discriminación en todas las políticas, la acción positiva, las medidas para medir el grado de discriminación y evaluar los progresos realizados, la sensibilización y la formación, así como actividades que fomenten la diversidad en el lugar de trabajo;
 - un nuevo impulso para el diálogo sobre políticas de no discriminación, dirigido a las autoridades nacionales y la sociedad civil.
- Una Decisión de la Comisión por la que se establece un **grupo de expertos gubernamentales sobre la no discriminación**⁽²²⁾ encargado de examinar el impacto de las medidas nacionales y de la UE contra la discriminación, 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.
- Un documento de trabajo de los servicios de los servicios de la Comisión sobre los instrumentos y las políticas de inclusión de la minoría romaní.

Este conjunto de medidas se basa esencialmente en la experiencia adquirida y en las demandas formuladas durante el Año Europeo, en particular en las estrategias y medidas nacionales, el debate generado durante las conferencias de apertura y clausura del Año Europeo y sus conclusiones y en los numerosos eventos celebrados en el ámbito nacional. La propuesta de una nueva Directiva al amparo del artículo 13 se presentó como consecuencia de una evaluación global de impacto, que reflejaba de manera significativa los debates y eventos celebrados durante el Año Europeo.

b) *Aprovechar el ímpetu del Año Europeo en una época de crisis*

Frente al aumento del desempleo y del riesgo de pobreza y exclusión en estos momentos de recesión económica, la UE y los Estados miembros deben cumplir y reforzar su compromiso en favor de la igualdad y de lucha contra la discriminación. La Historia ha demostrado que el miedo y las dificultades se han utilizado para exacerbar la persecución de los grupos minoritarios y la violación de los derechos fundamentales.

Comprender la situación

El primer paso que han de dar la UE y los Estados miembros para impedir que la actual situación degeneren en violaciones de los derechos y en el aumento de los obstáculos estructurales es disponer de información precisa de lo que ocurre sobre el terreno. La ausencia de datos comparables a escala de la UE sobre la situación de los grupos expuestos a la discriminación impide una comprensión adecuada de la realidad y un seguimiento correcto.

A mediados de 2009, la Comisión llevará a cabo una encuesta Eurobarómetro sobre la percepción de la discriminación con objeto de comparar las distintas tendencias aparecidas en las encuestas realizadas antes e inmediatamente después del Año Euro-

(19) http://www.age-platform.org/EN/IMG/AGE_assessment_of_European_Year.pdf.

(20) Resolución del Consejo relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007): <http://register.consilium.europa.eu/pdf/es/07/st15/st15383.es07.pdf>

(21) «Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI» COM(2008) 412 final.

(22) Decisión C(2008) 3261.

peo. Ello servirá para completar el trabajo exhaustivo de recogida de información realizado por la Agencia de Derechos Fundamentales. La Comisión estudia, en colaboración con las autoridades estadísticas nacionales, la posibilidad de recoger periódicamente estadísticas sobre el alcance y el impacto de la discriminación y de elaborar un módulo de encuesta comunitaria sobre las experiencias de discriminación.

El diálogo continuo con las redes europeas que agrupan a las organizaciones de la sociedad civil ⁽²³⁾ y con Equinet (red europea de organismos sobre igualdad, establecida en el transcurso del Año Europeo) en relación con los distintos motivos de discriminación contemplados en el artículo 13 permitirá a la Comisión obtener información actualizada sobre los casos de violación de los derechos. Del mismo modo, el diálogo establecido por la Comisión con los Estados miembros como resultado directo del Año Europeo permitirá un intercambio directo de información sobre la evolución de la situación en la UE.

Responder a las violaciones de derechos y ofrecer soluciones

En el pasado reciente, la Comisión ha condenado firmemente las violaciones de los derechos fundamentales, incluidos los actos racistas y homófobos y la expresión de actitudes racistas u homófobas. En su calidad de guardiana de los Tratados, la Comisión supervisa el respeto de los derechos y vigilará con atención cualquier posible infracción del Derecho comunitario. La pronta adopción por parte del Consejo de la propuesta de Directiva basada en el artículo 13 demostraría inequívocamente el compromiso de la UE en favor de los derechos fundamentales y la igualdad.

El diálogo continuado con los Estados miembros y la sociedad civil, que tenga en cuenta la experiencia adquirida durante el Año Europeo, contribuirá también a dar respuestas políticas e identificar las buenas prácticas que permitan anticipar y combatir la discriminación en el actual clima económico y social. La Cumbre sobre la Igualdad, que tiene previsto organizar la Presidencia sueca en el otoño de 2009, será la ocasión de abordar las medidas necesarias para combatir la discriminación en este momento de crisis y presentar a los Estados miembros y las partes interesadas orientaciones claras sobre las cuestiones que deben abordarse de manera urgente en esta época de grandes desafíos.

Gracias al Año Europeo, las iniciativas para concienciar sobre los derechos y las obligaciones existentes y para combatir los estereotipos se han intensificado con la campaña emprendida a nivel europeo y con las numerosas actividades nacionales. A partir de las lecciones extraídas, y en colaboración estrecha con las partes interesadas a nivel de la UE y nacional, la Comisión multiplica sus actividades de sensibilización ⁽²⁴⁾ a fin de garantizar el acceso a la información precisa y transmitir un mensaje claro de que la discriminación y los estereotipos son inaceptables, además de perjudiciales para la recuperación económica.

Abordar específicamente la inclusión de la minoría romaní

En tiempos de crisis económica, los romaníes parecen estar en riesgo de sufrir mayor discriminación. El informe exhaustivo de la Comisión sobre los instrumentos comunitarios, presentado en julio de 2008 en respuesta a la solicitud del Consejo Europeo de diciembre de 2007, sirvió de punto de partida para la celebración de la Cumbre de alto nivel sobre el pueblo romaní organizada por la Comisión en septiembre de 2008. La Cumbre y el informe, que suscitaron un intenso debate, desembocaron en un acuerdo entre las partes interesadas para intensificar los esfuerzos destinados a lograr la inclusión de esta minoría.

Si bien la Comisión asumió las riendas de este proceso, las medidas adoptadas por las autoridades nacionales, regionales y locales fueron imprescindibles para lograr progresos reales en la práctica. El Consejo Europeo de diciembre de 2008 suscribió las conclusiones globales alcanzadas en la reunión del Consejo de Asuntos Generales ⁽²⁵⁾, en las que se reiteraba el compromiso de los Estados miembros de utilizar los instrumentos disponibles, como los Fondos Estructurales, para apoyar la inclusión de los romaníes, y decidió celebrar, el 8 de abril de 2010, una segunda Cumbre dedicada a esta minoría durante la Presidencia española, coincidiendo con el Día Internacional del Pueblo Romaní.

Con el fin de preparar el evento y generar un animado debate, las contribuciones de todos los intervinientes se presentarán en una plataforma dedicada a la minoría gitana. El informe global previo a la Cumbre se completará con un amplio estudio de los programas y las políticas que han tenido éxito, realizado por la Comisión a raíz del Año Europeo. La primera reunión de la plataforma se celebró en abril de 2009 organizada por la Presidencia Checa.

4. CONCLUSIÓN

La Decisión relativa a la designación del Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos, ambiciosa y con visión de futuro, establecía requisitos estrictos a fin de garantizar que los recursos humanos y financieros asignados generaran un importante valor añadido. A pesar de una fase preparatoria relativamente breve, desde su adopción en mayo de 2006 hasta principios de 2007, el Año Europeo logró cumplir los requisitos relativos a la ejecución presupuestaria y a los principios de ejecución (tratamiento equilibrado de los motivos de discriminación, descentralización, participación de la sociedad civil y los interlocutores sociales e hincapié en la discriminación múltiple y la integración de la perspectiva de género) y generó un extraordinario número de acciones que han recibido apoyo financiero o moral.

El factor más importante del éxito cosechado por el Año Europeo es el compromiso político de los Estados miembros, las instituciones europeas y la sociedad civil. Los Estados miembros no solo dedicaron importantes recursos a su implementación práctica, sino que se mostraron dispuestos, en algunos casos por primera vez, a discutir abiertamente acerca de la situación en sus respectivos países con respecto a los seis motivos de discriminación y a establecer, en consecuencia, estrategias nacionales para afrontar los retos identificados. La Comisión cumplió su tarea de establecer un marco de aplicación con el respaldo político del Parlamento Europeo y del Consejo. La sociedad civil apoyó plenamente el proyecto, tanto en el ámbito nacional como comunitario, y dedicó una parte significativa de los escasos recursos de que dispone a su aplicación.

(23) AGE, EDF, ENAR, ERIO, EWL, ILGA e YFJ.

(24) <http://www.stop-discrimination.info>.

(25) Documento 15976/1/08/Rev.1 del Consejo, puntos 10 a 14.

Además de cumplir el objetivo general de concienciar con respecto a los derechos y las obligaciones que existen en el actual marco jurídico, el Año Europeo planteó un debate sobre la eliminación de la frontera que existe entre los seis motivos de discriminación. El debate sirvió de base a la decisión de la Comisión de adoptar una nueva propuesta de Directiva al amparo del artículo 13 a fin de equiparar la protección con respecto a todos los motivos de discriminación. Fomentó, además, un intercambio permanente de información con los Estados miembros y las partes interesadas, que permitirá a la UE desarrollar una política de igualdad y a cada individuo realizar su potencial. Estos resultados contribuirán a disipar los miedos y prejuicios generados por la crisis económica y financiera y a contrarrestar la aparición de nuevos obstáculos discriminatorios que pueden aumentar la exclusión y frenar la recuperación económica.

Documento de trabajo de los servicios de la Comisión que acompaña la propuesta de directiva del Consejo por la que se aplica el principio de la igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual - Resumen de la evaluación de impacto.
{COM(2008) 426 final} {SEC(2008) 2180}

1. INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad de trato es un principio general del Derecho comunitario ⁽¹⁾. El artículo 13 del Tratado permite emprender acciones para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Este derecho también está recogido en el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La UE ya ha emprendido una acción efectiva ⁽²⁾ basada en el artículo 13 CE que complementa el corpus actual de legislación en materia de igualdad de géneros. No obstante, sigue existiendo discriminación en muchos campos, como el acceso y el suministro de bienes y servicios, la vivienda, la educación, los servicios sociales y la asistencia sanitaria.

Ya al principio de su mandato, la Comisión se comprometió a estudiar la posibilidad de ampliar el marco legal basado en el artículo 13 CE, tarea que comenzó en 2004 con el Libro Verde titulado «Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada» y prosiguió en 2005 con su Estrategia marco sobre no discriminación e igualdad de oportunidades para todos, en 2007 con el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos y en 2008 con su Programa legislativo y de trabajo ⁽³⁾.

2. MARCO JURÍDICO ACTUAL

El marco jurídico comunitario actual aporta una protección mucho más amplia contra la discriminación por motivos de sexo, raza u origen étnico que contra la discriminación por razón de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, como se indica en el cuadro siguiente. Las Directivas en cuestión se han incorporado ahora a las legislaciones nacionales, de manera que ha aumentado considerablemente la protección contra la discriminación en las legislaciones los Estados miembros. Además de la protección jurídica, la acción a escala de la UE ha servido para reforzar la ayuda a las víctimas a través del establecimiento de «organismos para la igualdad»: veinte Estados miembros no disponían anteriormente de un organismo de este tipo.

Marco jurídico actual a escala europea:

Motivos / Ámbitos	Raza	Religión	Discapacidad	Edad	Orientación sexual	Sexo
Empleo y formación profesional	Sí y organismo para la igualdad	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí y organismo para la igualdad
Educación	Sí y organismo para la igualdad	No	No	No	No	No
Bienes y servicios	Sí y organismo para la igualdad	No	No	No	No	Sí y organismo para la igualdad
Protección social	Sí y organismo para la igualdad	No	No	No	No	Sí y organismo para la igualdad

Aunque algunos Estados miembros de la Unión Europea disponen ya de legislación más estricta que la normas mínimas establecidas, hay grandes variaciones en cuanto al nivel y el alcance de la protección respecto a los diversos motivos. Cinco Estados

(1) Asunto 203/86, España/Consejo (apartado 25), asunto C-15/95, EARL de Kerlast (apartado 35), y asunto C-144/04, Mangold (apartado 75).

(2) Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2004/113/CE.

(3) COM(2007) 640.

miembros⁽⁴⁾ disponen de una protección jurídica detallada contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos indicados en el cuadro. Otros poseen disposiciones constitucionales más generales o de protección jurídica en algunos campos o por determinados motivos, pero no en relación con todos ellos.

La diferencia en los niveles de protección contra la discriminación influye en las decisiones de las personas para poner en práctica sus derechos a la libre circulación, por ejemplo, viajar, trabajar o estudiar en otro Estado miembro. También pone trabas al funcionamiento transfronterizo de los proveedores de bienes y servicios.

3. PRUEBAS Y CONSULTAS

En 2006 se recibió el «análisis comparativo» que encomendó la Comisión en 2005 sobre las medidas nacionales en vigor que exceden de los requisitos de la UE y su impacto⁽⁵⁾. En junio de 2007, la Comisión se dirigió por escrito a los Estados miembros para informarles sobre el estudio, anunciar la consulta pública prevista y pedirles más información sobre las medidas de mayor alcance que las Directivas del año 2000 que hubieran adoptado o tuvieran previsto adoptar.

Además, la Comisión encargó otro estudio⁽⁶⁾ en 2007 al Consorcio para la Evaluación de Políticas Europeas (EPEC). El resultado, con el título «Estudio sobre la discriminación por motivos de religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual fuera del ámbito del empleo», analizó el tipo y el alcance de la discriminación en la UE fuera del terreno laboral, y los gastos potenciales (directos e indirectos) que esta situación puede acarrear a las personas y a la sociedad.

El Informe tiene en cuenta las contribuciones de la Red Europea de Expertos Independientes en el ámbito de la no discriminación y los resultados de una encuesta especial del Eurobarómetro realizada en marzo de 2008 sobre discriminación y desigualdades en Europa⁽⁷⁾ y de una encuesta flash Eurobarómetro, más centrada en ciertos ámbitos específicos, que se llevó a cabo en febrero de 2008⁽⁸⁾.

Cabe mencionar, en particular, una consulta pública en línea⁽⁹⁾, una encuesta en el sector empresarial⁽¹⁰⁾ y una consulta por escrito a los interlocutores sociales y las ONG europeas dedicadas a la lucha contra la discriminación, acompañada de reuniones⁽¹¹⁾. Paralelamente, las principales ONG de la UE que representan a personas con discapacidad presentaron una petición firmada por aproximadamente 1,3 millones de personas en la que pedían legislación en la materia.

Los resultados de la consulta pública y la de las ONG fue un llamamiento claro al establecimiento de legislación de la UE para mejorar el nivel de protección contra la discriminación, aunque algunos se manifestaron más favorables a directivas específicas por motivo de discriminación en el caso de la discapacidad y del sexo. La encuesta del Grupo de Consulta de las Empresas Europeas puso de manifiesto que sería de utilidad para las empresas disponer del mismo nivel de protección contra la discriminación en toda la UE, si bien los interlocutores sociales en representación de las empresas se manifestaron, en principio, contrarios a una nueva legislación, que consideran una carga administrativa y económica. Los sindicatos se mostraron favorables a prohibir la discriminación fuera del mercado de trabajo por los motivos de edad, discapacidad, religión u orientación sexual, y pusieron de relieve que precisamente la discriminación fuera del contexto laboral afecta a las posibilidades de sus miembros para encontrar empleo (por ejemplo, la falta de transporte accesible para los trabajadores con discapacidad).

4. HIPÓTESIS DE BASE

Las Directivas comunitarias actuales deben continuar aplicándose. Algunos de los Estados miembros, pero no todos, poseen disposiciones jurídicas nacionales detalladas para la protección de las personas que sufren discriminación fuera del mercado de trabajo; otros tienen disposiciones constitucionales más generales.

Seguirá habiendo discriminación contra las personas por motivos de edad, discapacidad, religión o convicciones u orientación sexual, algo que además de perjudicar a los afectados, conllevará gastos y cargas innecesarios para las personas, las empresas y la sociedad en su conjunto.

La Comunidad Europea y los veintiséis Estados miembros que han firmado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad deberán aplicar la Convención.

5. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

Un número importante de personas de la Unión Europea sufren discriminación o están en situación de riesgo de ser discriminados, como ha puesto de manifiesto la consulta pública (un 35 % de los encuestados afirmó haber sufrido discriminación en los ámbitos de la educación, la protección social o la asistencia sanitaria por razones de edad, discapacidad, religión u orientación sexual; y un 20 % declaró haberse sentido discriminado en el acceso a bienes, servicios o vivienda). Según la encuesta del Eurobarómetro⁽¹²⁾ que se llevó a cabo en febrero de 2008, entre un 8 % y un 16 % de los ciudadanos de la UE indicaron que ellos

(4) Irlanda, Bulgaria, Luxemburgo, Eslovenia y Hungría.

(5) http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#stud

(6) EPEC: Estudio sobre la discriminación por motivos de religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual fuera del ámbito del empleo. Puede consultarse en la dirección: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

(7) Encuesta especial del Eurobarómetro nº 296 sobre la discriminación en la UE, cuya publicación está prevista para julio de 2008, en las siguientes páginas web: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm y http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm

(8) Flash Eurobarómetro nº 232. Los resultados pormenorizados pueden consultarse en línea en la dirección siguiente: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf

(9) Los resultados completos de la consulta pública están disponibles en: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/news/news_en.htm#rpc

(10) http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_en.htm

(11) http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm#ar

(12) Flash Eurobarómetro nº 232.

mismos, un miembro de su familia o algún amigo había sufrido discriminación por razones de edad, discapacidad, religión, orientación sexual o una combinación de factores. El estudio del EPEC demuestra el alcance de la discriminación por religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual en determinados ámbitos (acceso a bienes y servicios, asistencia sanitaria, educación, transporte, etc.). Las ONG que respondieron a la consulta facilitaron también ejemplos concretos de discriminación.

La protección jurídica con la que pueden contar las víctimas de discriminación varía en función del motivo de discriminación de que se trate, de que ésta tenga lugar en el terreno laboral o en otros ámbitos, y de dónde se resida. Esta diferencia respecto a la protección contra la discriminación a escala nacional o de la UE tiene consecuencias prácticas: implica que la incidencia de la discriminación señalada en el Informe no se trata de una manera coherente y que las víctimas de discriminación disponen de medios de reparación desiguales, en función del Estado miembro en que residan. También supone que las diferencias de protección que ofrecen los Estados miembros pueden influir en la movilidad de las personas y en la comercialización transfronteriza de bienes y servicios.

6. REACCIÓN POLÍTICA DE LA UE

Los objetivos de cualquier acción serán mejorar la protección de las personas contra la discriminación, lograr una mayor inclusión social y la plena participación de todos los grupos en la sociedad y la economía, así como facilitar un marco jurídico claro en todos los Estados miembros que estimule el comercio transfronterizo y reste trabas a los desplazamientos.

Se estudiaron varias posibilidades, y después de un primer examen de las políticas que podrían adoptarse, se seleccionaron seis para ser analizadas con mayor profundidad:

- ninguna intervención a escala de la UE;
- autorregulación en el caso de los servicios de seguros y de banca;
- una recomendación específica relativa a las competencias de los organismos para la igualdad y a la discriminación múltiple;
- una recomendación general;
- una directiva por cada motivo de discriminación;
- una directiva que abarque varios motivos.

7. COMPARACIÓN DE LAS OPCIONES

Se estudiaron todas las opciones para valorar en qué medida cada una de ellas podía cumplir los objetivos marcados y se compararon con la primera hipótesis de base (no intervenir, dejar todo como está).

Se analizaron las repercusiones económicas y sociales respecto a todas las opciones, y el impacto medioambiental, en su caso. En la medida de lo posible, se ofrecieron datos para ilustrar los gastos y beneficios que se generarían para las personas, los prestadores de bienes y servicios y la sociedad en su conjunto, si bien cabe mencionar que es difícil encontrar datos fiables sobre discriminación y los gastos que ésta conlleva.

La opción de abstenerse de intervenir no serviría para abordar los problemas determinados, lo que conllevaría la persistencia de los gastos económicos y sociales de la discriminación y un aumento del riesgo de que se incrementen las diferencias en la protección jurídica.

Las opciones no legislativas que se estudiaron no pueden garantizar ninguna mejora clara en el nivel de protección contra la discriminación por ser imposible prever en qué medida los Estados miembros adoptarían estas opciones y las llevarían a la práctica con eficacia. Se consideró que un diálogo con los sectores bancario y de seguros podría ser un medio efectivo de tratar las alegaciones de discriminación en este contexto.

Se estimó que una acción individual de los Estados miembros, basada en los marcos jurídicos y constitucionales nacionales, comportaba el riesgo no sólo de mantener las diferencias en los niveles actuales de protección, sino de aumentarlas.

Por tanto, el único medio seguro de progresar hacia los objetivos determinados era adoptar una medida jurídicamente vinculante a escala de la UE. La experiencia con las Directivas actuales ha sido positiva y su transposición ha dado lugar a un nivel de protección mucho más elevado contra la discriminación en muchos Estados miembros respecto a su situación anterior o de lo que hubiera sido sin el impulso de la acción de la UE.

El Informe explica también que una directiva que prohíba la discriminación por discapacidad y otros motivos podría ser un medio efectivo y coherente para que los Estados miembros apliquen partes de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. En particular, con una definición del concepto de «ajustes razonables», una directiva proporcionaría una mayor seguridad jurídica que la Convención. Además, una directiva facilita mecanismos más claros y efectivos de reparación a las víctimas de discriminación.

8. CONCLUSIÓN

El Informe de evaluación del impacto llega a la conclusión de que una medida comunitaria jurídicamente vinculante que amplíe el alcance de la protección contra la discriminación por motivos de edad, discapacidad, orientación sexual y religión o convicciones sería el instrumento más adecuado para la consecución de los objetivos definidos.

9. LA NUEVA DIRECTIVA

- se basará en el enfoque y los conceptos de las Directivas del artículo 13 CE actuales, concretamente, en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, por ejemplo, en las definiciones de discriminación y de acoso, en la obligación de proporcionar ajustes razonables y en las normas de procedimiento;

- sólo prohibirá la discriminación en los campos que recaen en las competencias comunitarias, de manera que no afectará a la organización o el contenido de la educación (por ejemplo, la educación para alumnos con necesidades especiales), las cuestiones de estado civil (por ejemplo, parejas del mismo sexo o matrimonio) o el Derecho de familia (por ejemplo, la adopción) o bien las disposiciones nacionales sobre el carácter laico del Estado o de sus instituciones;
- establecerá prescripciones mínimas, de modo que cada Estado miembro sea libre de adoptar o mantener disposiciones que ofrezcan una mayor protección y queda a la discrecionalidad de los Estados miembros aumentar el nivel de protección que ofrecen a escala nacional;
- no afectará a las disposiciones constitucionales nacionales por las que se exige la igualdad de trato o se prohíbe la discriminación.

Este nuevo acto jurídico podría combinarse con un diálogo con los sectores bancario y de seguros para estudiar la discriminación que se percibe en estos ámbitos a fin de aclarar las normas para la industria y los consumidores. Asimismo, seguirá fomentando las medidas de índole no jurídica para luchar contra la discriminación, como la concienciación, la formación y el intercambio de buenas prácticas.

Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

2008/0140 (CNS)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Motivación y objetivos de la propuesta

La presente propuesta tiene por objeto aplicar el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual fuera del contexto laboral. La propuesta crea un marco para la prohibición de la discriminación por estos motivos y establece un nivel mínimo homogéneo de protección en la Unión Europea para las personas que han sufrido una discriminación de este tipo.

Asimismo, complementa el marco jurídico comunitario actual, en el que la prohibición de discriminación por los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se circunscribe al empleo, la ocupación y la formación profesional⁽¹⁾.

Contexto general

En su programa de legislativo y de trabajo, adoptado el 23 de octubre de 2007⁽²⁾, la Comisión anunció la presentación de nuevas iniciativas destinadas a completar el marco jurídico de la UE en materia de no discriminación.

La propuesta actual se inscribe en el marco de la «Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI»⁽³⁾, que acompaña a la Comunicación «No discriminación e igualdad de oportunidades: un compromiso renovado»⁽⁴⁾.

Los Estados miembros y la Comunidad Europea han firmado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta Convención se basa en los principios de no discriminación, participación e inclusión social, igualdad de oportunidades y accesibilidad. Se ha presentado al Consejo una propuesta para la celebración de la Convención por la Comunidad Europea⁽⁵⁾.

Disposiciones vigentes en el ámbito de la propuesta

La propuesta se suma a las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2004/113/CE⁽⁶⁾, en las que se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual⁽⁷⁾. La discriminación por raza u origen étnico está prohibida en el empleo, la ocupación y la formación profesional, así como en ámbitos distintos de la actividad laboral como la protección social, la asistencia sanitaria, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, a disposición de la población. La discriminación por sexo se prohíbe en los mismos ámbitos a excepción de la educa-

(1) Directiva 2000/43/CE, 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 (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22) y 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).

(2) COM(2007) 640.

(3) COM(2008) 412.

(4) COM(2008) 420.

(5) [COM(2008) XXX].

(6) Directiva 2004/113/CE, 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).

(7) Directiva 2000/43/CE, 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 (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22) y 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).

ción, los medios de comunicación y la publicidad. Pero la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual solo se prohíbe en el empleo, la ocupación y la formación profesional.

Las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE debían estar incorporadas a las legislaciones nacionales, a más tardar, en 2003, a excepción de las disposiciones relativas a la discriminación por edad y discapacidad, para las que era posible acogerse a un plazo adicional de tres años. La Comisión adoptó en 2006 un informe sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE⁽⁸⁾ y el 19 de junio de 2008, un informe sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE⁽⁹⁾. Todos los Estados miembros salvo uno han transpuesto estas Directivas. La Directiva 2004/113/CE debía estar incorporada a las legislaciones nacionales a finales de 2007, a más tardar.

Los conceptos y las normas previstos en la presente propuesta se engarzan, en la medida de lo posible, con las disposiciones de las Directivas actuales basadas en el artículo 13 CE.

Coherencia con otras políticas y objetivos de la Unión

La presente propuesta se basa en la estrategia desarrollada desde el Tratado de Amsterdam para luchar contra la discriminación y es coherente con los objetivos horizontales de la Unión Europea y, en particular, con la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo y los objetivos del Proceso de la UE sobre protección e inclusión sociales. Asimismo, contribuirá a promover los derechos fundamentales de los ciudadanos, en consonancia con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

2. CONSULTA DE LAS PARTES INTERESADAS Y EVALUACIÓN DE IMPACTO

Consultas

Al preparar esta iniciativa, la Comisión ha tratado de asociar a todas las partes que pudieran estar interesadas y se ha procurado dar el tiempo y ofrecer la posibilidad de responder a todos los que quisieran hacer un comentario al respecto. El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos ha ofrecido una ocasión única de poner de relieve estas cuestiones y fomentar la participación en el debate.

Cabe mencionar, en particular, una consulta pública en línea⁽¹⁰⁾, una encuesta en el sector empresarial⁽¹¹⁾ y una consulta por escrito a los interlocutores sociales y las ONG europeas dedicadas a la lucha contra la discriminación, acompañada de reuniones⁽¹²⁾. El resultado de la consulta pública y la de las ONG fue un llamamiento al establecimiento de legislación de la UE para mejorar el nivel de protección contra la discriminación, si bien algunos se manifestaron más favorables a directivas específicas por motivo de discriminación en el caso de la discapacidad y del sexo. La encuesta del Grupo de Consulta de las Empresas Europeas puso de manifiesto que sería de utilidad para las empresas disponer del mismo nivel de protección contra la discriminación en toda la UE. Los interlocutores sociales en representación de las empresas se manifestaron, en principio, contrarios a una nueva legislación, que consideran una carga administrativa y económica, mientras que los sindicatos se mostraron favorables.

Las respuestas a la consulta pusieron de relieve ciertas inquietudes sobre la manera en que una nueva directiva podría abordar una serie de áreas sensibles y también revelaron malentendidos sobre los límites y el alcance de las competencias comunitarias. La Directiva propuesta aborda estas consideraciones y delimita explícitamente las competencias comunitarias en la materia. Sin rebasar estos límites, la Comunidad tiene el poder de actuar (artículo 13 del Tratado CE) y considera que una actuación de la UE es la mejor vía de procedimiento.

Las respuestas subrayaron asimismo la naturaleza específica de la discriminación ligada a la discapacidad y las medidas necesarias para luchar contra ella. Estas se abordan en un artículo determinado.

También se planteó si una nueva directiva incrementaría los costes para las empresas, pero cabe insistir en que esta propuesta se basa en gran medida en conceptos utilizados en las otras Directivas en vigor, que ya conocen los operadores económicos. Por lo que se refiere a las medidas encaminadas a tratar la discriminación por discapacidad, las empresas ya conocen el concepto de «ajustes razonables» establecido en la Directiva 2000/78/CE. La propuesta de la Comisión especifica los factores que deben tenerse en cuenta a la hora de valorar lo que puede calificarse de «razonable».

Se señaló además que, en contraposición a las otras dos Directivas, la Directiva 2000/78/CE no exige a los Estados miembros que creen organismos de promoción de la igualdad de trato. También se hizo hincapié en la necesidad de abordar la discriminación múltiple, por ejemplo, ofreciendo una definición de este tipo de discriminación y facilitando soluciones efectivas. Estas cuestiones sobrepasan el ámbito de la presente Directiva, pero nada impide que los Estados miembros intervengan en tales ámbitos.

Por último, se mencionó que el alcance de la protección contra la discriminación por sexo en el marco de la Directiva 2004/113/CE no es tan amplio como el de la Directiva 2000/43/CE, cuestión que debería subsanarse en la nueva legislación. La Comisión no ha recogido esta sugerencia de momento, ya que acaba de expirar la fecha para la transposición de la Directiva 2004/113/CE. No obstante, la Comisión informará en 2010 sobre la aplicación de la Directiva y podrá proponer modificaciones, si procede.

Obtención y utilización de asesoramiento técnico

Un estudio⁽¹³⁾ realizado en 2006 mostró que, por una parte, la mayoría de los países ofrecen alguna modalidad de protección jurídica superior a los requisitos comunitarios actuales en la mayor parte de los ámbitos examinados y que, por otra, existe una

(8) COM(2006) 643 final.

(9) COM(2008) 225.

(10) Los resultados de la consulta pública están disponibles en: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/news/news_en.htm#rpc

(11) http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_en.htm

(12) http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm#ar

(13) http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_en.pdf

gran variedad entre los países por lo que se refiere al grado y la naturaleza de esta protección. También se puso de relieve que muy pocos países han realizado evaluaciones de impacto previas respecto a la legislación en materia de no discriminación. Otro estudio⁽¹⁴⁾ analizó el tipo y la difusión de la discriminación fuera del empleo en la UE, y los gastos potenciales (directos e indirectos) que ello puede acarrear a las personas y a la sociedad.

Además, la Comisión ha utilizado los informes de la Red Europea de Expertos Independientes en el ámbito de la no discriminación, en particular, su estudio «El desarrollo en Europa de una legislación contra la discriminación»⁽¹⁵⁾ y otro titulado «Abordar la discriminación múltiple: prácticas, políticas y leyes»⁽¹⁶⁾.

También cabe mencionar los resultados de una encuesta especial del Eurobarómetro⁽¹⁷⁾ y de una encuesta flash Eurobarómetro efectuada en febrero de 2008⁽¹⁸⁾.

Evaluación de impacto

El informe de evaluación de impacto⁽¹⁹⁾ estudió las pruebas de discriminación fuera del mercado de trabajo. En el informe, se descubrió que si bien la no discriminación está reconocida como uno de los valores fundamentales de la UE, en la práctica, el nivel de protección jurídica para garantizar estos valores difiere en función de los Estados miembros y del motivo de discriminación de que se trate. En consecuencia, las personas con riesgo de ser discriminadas se encuentran, a menudo, menos capacitadas para participar plenamente en la sociedad y en la economía, lo que repercute negativamente en el individuo y la sociedad en su conjunto.

El informe definió tres objetivos que debería cumplir cualquier iniciativa:

- mejorar la protección contra la discriminación;
- garantizar la seguridad jurídica para los operadores económicos y las víctimas potenciales en todos los Estados miembros;
- reforzar la inclusión social y promover la plena participación de todos los colectivos en la sociedad y en la economía.

De entre las diversas medidas identificadas para poder alcanzar los objetivos, se seleccionaron seis opciones para ser analizadas con mayor detalle, que comprenden propuestas de tipo: ninguna intervención a escala de la UE, autorregulación, recomendaciones y la adopción de una o más directivas que prohíban la discriminación fuera del ámbito laboral.

En cualquier caso, los Estados miembros deberán aplicar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la que se define la denegación de un ajuste razonable como discriminación. Una medida jurídicamente vinculante que prohíba la discriminación por discapacidad implica costes financieros por las adaptaciones que requiere, pero también resulta positiva por la mayor inclusión económica y social de grupos que se enfrentan actualmente a la discriminación.

El informe concluye que una directiva que abarque varios motivos constituye la respuesta más adecuada, en el respeto de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. Un número reducido de Estados miembros ya dispone de una legislación bastante completa en este campo, pero la mayoría ofrece una protección menos amplia. Por tanto, varía el grado de adaptación legislativa que supondría una nueva normativa comunitaria.

La Comisión ha recibido muchas quejas relativas a la discriminación en las aseguradoras y la banca. La aplicación de criterios de edad o discapacidad en estos sectores para valorar el perfil de riesgo de sus clientes no siempre representa una discriminación: depende del producto. La Comisión tiene previsto entablar un diálogo con los sectores bancario y de seguros junto con otras partes interesadas pertinentes a fin de facilitar la comprensión común de los ámbitos en los que la edad o la discapacidad constituyen factores importantes para el diseño y la tarificación de los productos que ofrecen.

3. ASPECTOS JURÍDICOS

Base jurídica

La propuesta se basa en el artículo 13, apartado 1, del Tratado CE.

Subsidiariedad y proporcionalidad

El principio de subsidiariedad se aplica en la medida en que el ámbito de la propuesta no es competencia exclusiva de la Comunidad. Dado que los objetivos de la acción pretendida no pueden ser alcanzados de manera suficiente mediante una actuación aislada de los Estados miembros, solo una medida a nivel comunitario puede velar por un nivel mínimo común de protección contra cualquier discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en todos los Estados miembros. Un acto jurídico comunitario ofrece seguridad jurídica respecto a los derechos y obligaciones de los operadores económicos y los ciudadanos, incluidos aquellos que se desplazan entre los Estados miembros. La experiencia adquirida con las Directivas anteriores basadas en el artículo 13, apartado 1, del Tratado CE pone de manifiesto su efecto positivo en el logro de una mejor protección contra la discriminación. De acuerdo con el principio de proporcionalidad, la Directiva propuesta no excede de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos.

(14) Podrá consultarse en la dirección siguiente: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

(15) http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#leg

(16) http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multidis_en.pdf

(17) Encuesta especial del Eurobarómetro nº 296 sobre la discriminación en la UE: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm y http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_especial_en.htm

(18) Flash Eurobarómetro nº 232: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf.

(19) Podrá consultarse en la dirección siguiente: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

Además, las tradiciones y los enfoques nacionales en ámbitos como la asistencia sanitaria, la protección social y la educación tienden a ser más variados que en campos relacionados con el empleo. Estas áreas se caracterizan por opciones legítimas de una sociedad en ámbitos de competencia nacional.

La diversidad de las sociedades europeas constituye uno de los puntos fuertes 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 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, *prohibir o permitir que se lleven o muestren símbolos religiosos 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.

Instrumentos elegidos

Una directiva constituye el instrumento más adecuado para garantizar un nivel mínimo coherente de protección contra la discriminación en toda la UE sin impedimento alguno para los Estados miembros que deseen ofrecer una protección mayor. También les permite elegir el medio más adecuado de aplicación y las sanciones por incumplimiento. Las experiencias pasadas en el terreno de la no discriminación avalan a la directiva como el instrumento más idóneo.

Tabla de correspondencias

Los Estados miembros deben comunicar a la Comisión el texto de las disposiciones nacionales que transponen la presente Directiva, así como una tabla de correspondencias entre dichas disposiciones y la Directiva.

Espacio Económico Europeo

Este texto es pertinente a efectos del Espacio Económico Europeo, y la Directiva será también aplicable a los países miembros del Espacio Económico Europeo no pertenecientes a la UE, previa decisión del Comité Mixto.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no tiene ninguna incidencia en el presupuesto comunitario.

5. EXPLICACIÓN DETALLADA DE LAS DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Artículo 1: *Objeto*

El principal objetivo de la Directiva es luchar contra la discriminación por motivo de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y poner en práctica el principio de igualdad de trato fuera del contexto laboral. La Directiva no prohíbe las diferencias de trato por motivo del sexo que amparan los artículos 13 y 141 del Tratado CE y la legislación secundaria vinculada.

Artículo 2: *Concepto de discriminación*

La definición del principio de igualdad de trato se basa en la que recogen las Directivas anteriores adoptadas con arreglo al artículo 13, apartado 1, del Tratado CE (así como en la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas).

La discriminación directa consiste en tratar a una persona de manera diferente únicamente por su edad, discapacidad, religión o convicciones u orientación sexual. La discriminación indirecta es un fenómeno más complejo en el que una norma o un uso aparentemente neutros tienen una repercusión particularmente negativa en una persona o un grupo de personas con una característica determinada. Es posible que quien haya establecido esta norma o uso no sea consciente de sus consecuencias prácticas, y en tal caso, por tanto, la intención de discriminar no es lo esencial. Al igual que en las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2002/73/CE⁽²⁰⁾, es posible justificar la discriminación indirecta (si dicha disposición, criterio o práctica puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios para alcanzar dicha finalidad son adecuados y necesarios).

El acoso es una forma de discriminación. Esta conducta indeseable puede adoptar distintas modalidades, desde comentarios verbales o escritos hasta gestos o un comportamiento determinado, pero debe ser lo suficientemente grave como para crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. La definición de este fenómeno es idéntica a las que incluyen las demás Directivas del artículo 13.

La denegación de un ajuste razonable se considera una forma de discriminación, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con la Directiva 2000/78/CE. Algunas diferencias de trato por edad pueden ser lícitas si se justifican con un fin legítimo y los medios para la consecución de tal fin son apropiados y necesarios (prueba de proporcionalidad).

(20) DO L 269 de 5.10.2002.

En las Directivas actuales del artículo 13 CE, se admiten excepciones a la prohibición de discriminación directa en el caso de «requisitos profesionales esenciales y determinantes», de diferencias de trato basadas en la edad y, en el contexto de discriminación por sexo, para el acceso a bienes y servicios. Si bien la propuesta actual no cubre el empleo, se permitirán diferencias de trato en los ámbitos mencionados en el artículo 3. No obstante, puesto que las excepciones al principio general de igualdad deben delimitarse con mucho rigor, se requiere la doble prueba de una finalidad justificada y de la manera proporcionada de conseguirla (es decir, del modo menos discriminatorio posible).

Se añade una disposición especial en relación con los servicios de seguros y de la banca, reconociéndose el hecho de que la edad y la discapacidad pueden constituir elementos esenciales para la valoración del riesgo de ciertos productos y, por tanto, del precio. Si las aseguradoras no pudieran tener en cuenta en absoluto la edad y la discapacidad, los costes adicionales que de ello se derivarían correrían a cargo del resto de los asegurados, lo que redundaría en unos gastos generales mayores y en una menor disponibilidad de cobertura para los consumidores. La utilización de la edad y la discapacidad en la evaluación del riesgo deberá, no obstante, basarse en datos precisos y en estadísticas.

La Directiva no afectará a las medidas nacionales examinadas a velar por la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la salvaguardia de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Artículo 3: *Ámbito de aplicación*

La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se prohíbe en los sectores público y privado en los ámbitos siguientes:

- la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;
- los beneficios sociales;
- la educación;
- el acceso y suministro de bienes y servicios a disposición de la población, incluida la vivienda.

Por lo que se refiere al acceso a bienes y servicios, solo se amparan las actividades profesionales o comerciales. Dicho de otro modo, no se abarcan las transacciones entre particulares de índole privada: no es necesario considerar el alquiler de una habitación en una vivienda privada como el alquiler de habitaciones en un hotel. Estos ámbitos solo se amparan hasta los límites que marcan las competencias comunitarias. Así, por ejemplo, la organización del sistema escolar, las actividades y el contenido de los planes de estudios, incluida la manera de organizar la educación para personas con discapacidad, es competencia de los Estados miembros, que pueden establecer diferencias de trato para el acceso a centros educativos religiosos. Por ejemplo, una escuela puede organizar una presentación especial para niños de una determinada edad y un centro confesional puede organizar excursiones escolares en torno a un tema religioso.

El texto establece también claramente que los asuntos relacionados con el estado civil y la situación familiar, sin excluir la adopción, quedan fuera del ámbito de la Directiva. Esto incluye los derechos reproductivos. Los Estados miembros conservan la libertad de decidir si instituyen de alguna manera o el reconocimiento que dan a las parejas de hecho registradas. Sin embargo, si una legislación nacional equipara los derechos de las parejas de hecho a los de los matrimonios, se aplica el principio de igualdad de trato⁽²¹⁾.

El artículo 3 especifica que la Directiva no cubre las disposiciones nacionales relativas al carácter laico del Estado y sus instituciones, ni al estatus de las organizaciones religiosas. Por tanto, los Estados miembros pueden prohibir o permitir que se lleven o muestren símbolos religiosos en las escuelas. Tampoco regula las diferencias de trato por nacionalidad.

Artículo 4: *Igualdad de trato para las personas con discapacidad*

Se establece por adelantado un acceso efectivo de las personas con discapacidad a la protección social, los beneficios sociales, la asistencia sanitaria, la educación y el acceso a bienes y servicios y su suministro, incluida la vivienda, a disposición de la población. Esta obligación no obsta que, en caso de suponer tal disposición una carga desproporcionada o requerir cambios de gran envergadura en el producto o servicio, no se exija su cumplimiento.

En algunos casos, podrán requerirse unos ajustes razonables determinados para garantizar un acceso efectivo a una persona con discapacidad concreta. Al igual que anteriormente, este podría ser solo el caso si no supone una carga desproporcionada. Se facilita una lista no exhaustiva de factores que podrían tenerse en cuenta para valorar si una carga es desproporcionada, de manera que pueda tenerse en cuenta la situación concreta de una pequeña o mediana empresa o bien una microempresa.

El concepto de ajuste razonable ya existe en el ámbito laboral con la Directiva 2000/78/CE, de modo que los Estados miembros y las empresas tienen experiencia en su puesta en práctica. Lo que es aplicable a una empresa grande o a un organismo público puede no serlo para una PYME. El requisito de los ajustes razonables no se refiere únicamente a cambios físicos, sino que puede incluir medios alternativos de ofrecer un servicio.

Artículo 5: *Acción positiva*

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. Está claro que, en muchos casos, la igualdad formal no conlleva una igualdad en la práctica. Puede ser necesario aplicar medidas específicas para prevenir y corregir situaciones de desigualdad. Los Estados miembros tienen tradiciones y prácticas distintas respecto a las acciones positivas, de manera que este artículo les permite emprender acciones positivas sin estar obligados a ello.

Artículo 6: *Requisitos mínimos*

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, permite a los Estados miembros proporcionar un nivel de protección mayor que el garantizado por la Directiva y confirma que la aplicación de la Directiva no supondrá regresión alguna del nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros.

Artículo 7: *Defensa de los derechos*

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. Los ciudadanos deben poder hacer valer su derecho a no ser

(21) Sentencia de 1 de abril de 2008 en el asunto C-267/06, Tadao Maruko.

discriminados. Por tanto, este artículo establece que aquellos que se consideren víctimas de discriminación puedan recurrir a procedimientos administrativos o judiciales, aun cuando haya finalizado la relación en la que aleguen haber sido objeto de discriminación, conforme a la sentencia del TJCE en el asunto Coote⁽²²⁾.

Se refuerza el derecho a una protección jurídica efectiva al permitirse a las organizaciones con un interés legítimo en la lucha contra la discriminación que ayuden a las víctimas de discriminación en procedimientos judiciales o administrativos. Este artículo no afecta a las disposiciones nacionales relativas a los plazos de recurso.

Artículo 8: *Carga de la prueba*

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. En los procedimientos judiciales, la norma general es que el demandante demuestre el motivo de su demanda. No obstante, en los casos de discriminación, resulta, a menudo, muy difícil obtener las pruebas necesarias para demostrar el caso, que suelen obrar en poder del demandado. El TJCE⁽²³⁾ y el legislador comunitario mediante la Directiva 97/80/CE⁽²⁴⁾ han reconocido este problema.

La reversión en la carga de la prueba se aplica a todos los casos en que se alegue un incumplimiento del principio de igualdad de trato, incluidos aquellos en los que participen asociaciones u organizaciones de conformidad con el artículo 7, apartado 2. Al igual que en las Directivas anteriores, esta reversión en la carga de prueba no es aplicable a situaciones en las que se aplique el Derecho penal para juzgar alegaciones de discriminación.

Artículo 9: *Represalias*

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. Una protección legal efectiva debe incluir la protección contra las represalias. Las víctimas pueden desistir de ejercer sus derechos debido al riesgo de ser penalizadas por ello; por tanto, es necesario proteger a las personas contra un trato desfavorable por haber ejercido los derechos que les confiere la presente Directiva. Este artículo es el mismo que en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE.

Artículo 10: *Divulgación de la información*

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. La experiencia y las encuestas ponen de relieve que la mayor parte de las personas desconoce o posee escasa información sobre sus derechos. A mayor efectividad del sistema de información y prevención públicas, menor necesidad hay de buscar soluciones individuales. Este artículo reproduce disposiciones similares de las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2002/113/CE.

Artículo 11: *Diálogo con las partes interesadas*

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, tiene por objeto promover el diálogo entre las autoridades públicas pertinentes y los órganos como las organizaciones no gubernamentales con un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razones de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En las Directivas anteriores contra la discriminación figura una disposición similar.

Artículo 12: *Organismos de promoción de la igualdad de trato*

Esta disposición, que figura en dos Directivas del artículo 13, exige a los Estados miembros que dispongan como mínimo de un organismo («organismo de promoción de la igualdad de trato») a escala nacional que fomente la igualdad de trato a todas las personas sin discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Este artículo reproduce las disposiciones de la Directiva 2000/43/CE en lo que respecta al acceso y al suministro de bienes y servicios y se basa en disposiciones equivalentes de las Directivas 2002/73/CE⁽²⁵⁾ y 2004/113/CE. Asimismo, establece las competencias mínimas que deben poseer esos organismos nacionales, que han de actuar de forma independiente para promover el principio de igualdad de trato. Los Estados miembros podrán decidir si se trata de los mismos organismos que crearon previamente en el marco de las Directivas anteriores.

Para los ciudadanos que consideren haber sido objeto de discriminación, es complicado y caro presentar una demanda. Por tanto, un papel fundamental de estos organismos será ofrecer ayuda independiente a las víctimas de discriminación. Asimismo, deberán realizar encuestas independientes sobre discriminación y publicar informes y recomendaciones sobre cuestiones de este ámbito.

Artículo 13: *Cumplimiento*

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. La igualdad de trato implica la eliminación de las discriminaciones que se deriven de cualquier ley, reglamento o disposición administrativa y, por lo tanto, la Directiva exige que los Estados miembros deroguen dichas disposiciones. Al igual que con los actos jurídicos anteriores, la Directiva requiere también que se declare nula y sin efecto, o se modifique, cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato, o que sea posible hacerlo si así se reclama.

Artículo 14: *Sanciones*

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. De conformidad con la jurisprudencia del TJCE⁽²⁶⁾, el texto prohíbe la fijación de un tope máximo en las indemnizaciones abonables en casos de incumplimiento del principio de igualdad de trato. Esta disposición no establece que deban introducirse sanciones penales.

(22) Asunto C-185/97, Rec. 1998, p. I-5199.

(23) Asunto 109/88, Danfoss, Rec. 1989, p. 03199.

(24) DO L 14 de 20.1.1998.

(25) Directiva 2002/73/CE, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

(26) Asuntos C-180/95, Draehmpaehl, Rec. 1997, p. I-2195, y C-271/91, Marshall, Rec. 1993, p. I-4367.

Artículo 15: Aplicación

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, establece un plazo de dos años para que los Estados miembros incorporen la Directiva a sus legislaciones nacionales y comuniquen a la Comisión los textos de su legislación nacional. Los Estados miembros podrán determinar que la obligación de facilitar un acceso efectivo a las personas con discapacidad se aplique transcurridos cuatro años después de la adopción de la Directiva.

Artículo 16: Informe

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, exige a la Comisión que elabore un informe sobre la aplicación de la Directiva dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo, basado en datos facilitados por los Estados miembros. El informe tomará en consideración las opiniones de los interlocutores sociales, las ONG pertinentes y la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Artículo 17: Entrada en vigor

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. La Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 18: Destinatarios

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, indica que la Directiva está destinada a los Estados miembros.

2008/0140 (CNS)

**Propuesta de
DIRECTIVA DEL CONSEJO**

por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular su artículo 13, apartado 1,

Vista la propuesta de la Comisión ⁽²⁷⁾,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽²⁸⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽²⁹⁾,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽³⁰⁾,

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y del Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros, y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

(2) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de los 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 de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como en la Carta Social Europea, de la que son signatarios [todos] los Estados miembros. En particular, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad incluye en su definición de discriminación la denegación de ajustes razonables.

(3) La Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios fundamentales reconocidos, en particular, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El artículo 10 de la Carta reconoce el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. El artículo 21, que prohíbe cualquier discriminación, incluye los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el artículo 26 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía.

(4) Los Años Europeos de las Personas con Discapacidad (2003), de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) y del Diálogo Intercultural (2008) han puesto de relieve la persistencia de la discriminación, pero también los beneficios de la diversidad.

(5) El Consejo Europeo de 14 de diciembre de 2007, celebrado en Bruselas, instó a los Estados miembros a redoblar sus esfuerzos para prevenir y combatir la discriminación dentro y fuera del mercado de trabajo ⁽³¹⁾.

(6) El Parlamento Europeo ha abogado por un incremento de la protección contra la discriminación en la legislación de la Unión Europea ⁽³²⁾.

(7) La Comisión Europea ha afirmado en su Comunicación «Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI» ⁽³³⁾ que en sociedades en las que se considera que todas las personas tienen el mismo valor, no deberían existir obstáculos que releguen a nadie.

(27) DO C [...] de [...], p. [...].

(28) DO C [...] de [...], p. [...].

(29) DO C [...] de [...], p. [...].

(30) DO C [...] de [...], p. [...].

(31) Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Bruselas de 14 de diciembre de 2007, punto 50.

(32) Resolución de 20 de mayo de 2008 [P6_TA-PROV(2008) 0212].

(33) COM(2008) 412.

(8) La Comunidad ha adoptado tres actos jurídicos⁽³⁴⁾ basados en el artículo 13, apartado 1, del Tratado CE, para prevenir y combatir la discriminación por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Estos instrumentos han demostrado que las medidas legislativas son útiles para luchar contra la discriminación. En particular, la Directiva 2000/78/CE establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación sin atender a religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. No obstante, persisten diferencias entre los Estados miembros respecto al grado y la modalidad de protección contra la discriminación por estos motivos fuera del ámbito laboral.

(9) Por consiguiente, la legislación debe prohibir la discriminación por los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en una serie de campos distintos del mercado de trabajo, que cubran la protección social, la educación y el acceso y suministro de bienes y servicios, incluida la vivienda. Debe asimismo ofrecer medidas para garantizar la igualdad de acceso de las personas con discapacidad a los ámbitos amparados.

(10) La Directiva 2000/78/CE prohíbe la discriminación en el acceso a la formación profesional; es necesario completar esta protección ampliando la prohibición de discriminación a la parte de la educación que no se considera formación profesional.

(11) La Directiva debe entenderse sin perjuicio de las competencias de los Estados miembros en los campos de la educación, la seguridad social y la asistencia sanitaria. También debe entenderse sin perjuicio del papel fundamental y la amplia discrecionalidad de los Estados miembros para el suministro, la adjudicación y la organización de servicios de interés económico general.

(12) Se entiende que la discriminación incluye la discriminación directa e indirecta, el acoso, las instrucciones para discriminar y la denegación de ajustes razonables.

(13) En la aplicación del principio de igualdad de trato con independencia de la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, la Comunidad, en virtud del artículo 3, apartado 2, del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminación múltiple.

(14) La apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta debe seguir a cargo de los órganos jurisdiccionales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas de los Estados miembros. Estas normas pueden disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.

(15) En la prestación de servicios bancarios, de seguros y otros servicios financieros, se recurre a factores actuariales y de riesgo ligados a la discapacidad y la edad. Estos no deben contemplarse como actos discriminatorios si los factores se consideran elementos clave para la evaluación del riesgo.

(16) Todas las personas gozan de libertad para celebrar contratos, incluida la libertad de elegir a la otra parte contratante para efectuar una transacción determinada. La presente Directiva no debe aplicarse a transacciones económicas entre particulares para los cuales dichas transacciones no constituyen su actividad profesional o comercial.

(17) Al tiempo que se prohíbe la discriminación, es importante que se respeten otros derechos y libertades fundamentales como la protección de la intimidad y la vida familiar, así como las transacciones que se lleven a cabo en dicho contexto, la libertad religiosa y la libertad de asociación. Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil, la situación familiar y los derechos reproductivos. También se entiende sin perjuicio del carácter laico del Estado, las instituciones u organismos públicos o la educación.

(18) La organización y el contenido de los sistemas educativos son competencia de los Estados miembros. La Comunicación de la Comisión titulada «Mejorar las competencias en el siglo XXI: agenda para la cooperación europea en las escuelas» incide en la necesidad de que se preste una atención especial a los niños desfavorecidos y a aquellos con necesidades educativas especiales. En particular, la legislación nacional puede permitir diferencias de acceso a los centros educativos confesionales o basados en ciertas convicciones. Asimismo, los Estados miembros pueden prohibir o permitir que se lleven o muestren símbolos religiosos en las escuelas.

(19) La Unión Europea, en su Declaración n° 11 sobre el estatuto de las iglesias y de las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Amsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, y que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Las medidas destinadas a que las personas con discapacidad tengan un acceso no discriminatorio efectivo a los ámbitos amparados por la presente Directiva desempeña un papel importante a la hora de garantizar una plena igualdad en la práctica. Además, pueden requerirse, en algunos casos, determinadas medidas de ajustes razonables para velar por un acceso tal. En ningún caso se exigen medidas que impongan una carga desproporcionada. Para valorar si una carga es desproporcionada, debe tenerse en cuenta un cierto número de factores que incluyen el tamaño, los recursos y el tipo de entidad de que se trate. El principio de los ajustes razonables y de la carga desproporcionada está establecido en la Directiva 2000/78/CE y en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

(20) En algunos campos, se han dispuesto exigencias legales⁽³⁵⁾ y normas sobre accesibilidad a escala europea, y el artículo 16 del Reglamento (CE) n° 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) n° 1260/1999⁽³⁶⁾ establece que la accesibilidad para las personas discapacitadas constituye uno de los criterios que deben observarse al decidir operaciones cofinanciadas por los Fondos. El Consejo ha destacado asimismo la necesidad de que se establezcan medidas para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a la infraestructura y las actividades culturales⁽³⁷⁾.

(21) La prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio de que los Estados miembros mantengan o adopten medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas de una cierta religión o

(34) Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2004/113/CE.

(35) Reglamento (CE) n° 1107/2006 y Reglamento (CE) n° 1371/2007.

(36) DO L 210 de 31.7.2006, p. 25. Reglamento modificado en último lugar por el Reglamento (CE) n° 1989/2006 (DO L 411 de 30.12.2006, p. 6).

(37) DO C 134 de 7.6.2003, p. 7.

convicciones, con discapacidad, o bien con una edad u orientación sexual determinadas. Estas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de una determinada religión o convicciones, o bien con una cierta discapacidad, edad u orientación sexual, cuando su finalidad principal sea promover las necesidades específicas de estas personas.

(22) La presente Directiva establece requisitos mínimos, de manera que reconoce a los Estados miembros la facultad de adoptar o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no podrá justificar un retroceso en relación con la situación existente en cada Estado miembro.

(23) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también debe permitirse que asociaciones, organizaciones o personas jurídicas estén facultadas para iniciar procedimientos, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de las disposiciones nacionales de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.

(24) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y, para que el principio de igualdad de trato se aplique efectivamente, cuando se verifique tal situación, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual.

(25) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exige una protección judicial adecuada contra las represalias.

(26) En su Resolución relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007), el Consejo instó a hacer participar plenamente a la sociedad civil, incluidas las organizaciones que representan a las personas con riesgo de ser discriminadas, los interlocutores sociales y los interesados en la elaboración de políticas y programas destinados a evitar la discriminación y promover la igualdad y la igualdad de oportunidades, tanto a escala europea como nacional.

(27) La experiencia adquirida con la aplicación de las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE pone de manifiesto que la protección contra la discriminación por los motivos amparados por la presente Directiva 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.

(28) Al ejercer sus poderes y cumplir sus responsabilidades en el marco de la presente Directiva, estos organismos deben funcionar en consonancia con los denominados Principios de París de las Naciones Unidas, Principios relativos al Estatuto de las Instituciones Nacionales de Promoción y Protección de los Derechos Humanos.

(29) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

(30) De conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad contemplados en el artículo 5 del Tratado CE, la finalidad de la presente Directiva, consistente en garantizar un nivel común de protección contra la discriminación en todos los Estados miembros, no puede ser alcanzada de manera suficiente por los Estados miembros y, por tanto, 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.

(31) De conformidad con el punto 34 del Acuerdo interinstitucional «Legislar mejor», se exhorta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propias tablas, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre la presente Directiva y las medidas de incorporación al Derecho interno, y a hacerlas públicas.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Capítulo 1. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

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

Artículo 2. Concepto de discriminación

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por cualquiera de los motivos contemplados en el artículo 1.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1,

a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos contemplados en el artículo 1;

b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúen a personas de una determinada religión, determinadas convicciones, una determinada discapacidad, una determinada edad o una determinada orientación sexual en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan 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 tenor de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento indeseable relacionado con alguno de los motivos contemplados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

4. Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos contemplados en el artículo 1 se considerará discriminación a tenor de lo dispuesto en el apartado 1.

5. La denegación de ajustes razonables en un caso particular conforme a lo dispuesto en el artículo 4, apartado 1, letra b), de la presente Directiva respecto a las personas con discapacidad se considerará discriminación a tenor del apartado 1.

6. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas por una finalidad legítima en el marco del Derecho nacional, y si

los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. En particular, la presente Directiva no será obstáculo para la fijación de una edad determinada para el acceso a las prestaciones sociales, la educación y a determinados bienes o servicios.

7. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, por lo que se refiere a la prestación de servicios financieros, los Estados miembros podrán decidir autorizar diferencias de trato ajustadas en caso de que, para el producto en cuestión, la consideración de la edad o la discapacidad constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

8. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas generales establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la salvaguardia de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación*

1. Dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad, la prohibición de discriminación 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) la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;
 - b) los beneficios sociales;
 - c) la educación;
 - d) el acceso y el suministro de bienes y otros servicios a disposición de la población, incluida la vivienda.
- La letra d) se aplicará a los particulares únicamente cuando estén ejerciendo una actividad profesional o comercial.

2. Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil, el concepto de familia y los derechos reproductivos.

3. Se entenderá la presente Directiva sin perjuicio de las responsabilidades de los Estados miembros en cuanto a los contenidos de la enseñanza, las actividades y la organización de los sistemas educativos, incluida la enseñanza para las personas con necesidades especiales. Los Estados miembros podrán permitir las diferencias de trato en la admisión a centros educativos confesionales o basados en ciertas convicciones.

4. Se entenderá la presente Directiva sin perjuicio de la legislación nacional que vele por el carácter laico del Estado, las instituciones u organismos estatales, la educación, o por lo que se refiere al estatus y las actividades de las confesiones y de otras organizaciones religiosas o basadas en ciertas convicciones. Se entenderá asimismo sin perjuicio de legislación nacional que promueve la igualdad entre hombres y mujeres.

5. La presente Directiva no afectará a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entenderá sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y del trato que se derive de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas.

Artículo 4. *Igualdad de trato para las personas con discapacidad*

1. A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad:

a) Se facilitarán por adelantado las medidas necesarias para un acceso no discriminatorio efectivo de las personas con discapacidad a la protección social, los beneficios sociales, la asistencia sanitaria, la educación y el acceso y suministro de bienes y servicios, incluidos la vivienda y el transporte, a disposición de la población, si es necesario mediante las modificaciones o los ajustes oportunos. Estas medidas no deben suponer una carga desproporcionada ni requerir un cambio esencial en la protección social, los beneficios sociales, la asistencia sanitaria, la educación o en los bienes y servicios en cuestión, ni exigir que se proporcionen alternativas a los mismos.

b) No obstante la obligación de velar por un acceso no discriminatorio efectivo y cuando se requiera en un caso determinado, se proporcionarán ajustes razonables siempre cuando ello no suponga una carga desproporcionada.

2. A efectos de valorar si las medidas necesarias para cumplir con el apartado 1 pueden suponer una carga desproporcionada, se tomarán en consideración, en particular, el tamaño y los recursos de la entidad de que se trate, su naturaleza, los gastos estimados, el ciclo de vida de los bienes y servicios, y los posibles beneficios que un mejor acceso reportaría a las personas con discapacidad. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro en materia de igualdad de trato.

3. La Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones del Derecho comunitario o de las normativas nacionales referentes a la accesibilidad de determinados bienes y servicios.

Artículo 5. *Acción positiva*

Con el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas por motivo de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

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 establecidas 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 amparados por la Directiva.

Capítulo II. RECURSOS Y APLICACIÓN

Artículo 7. *Defensa de los derechos*

1. Los Estados miembros velarán por que haya procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo considere oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva, a disposición de todas las personas que se consideren perjudicadas por la ausencia de 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 tengan un interés legítimo en procurar 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. Con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la ausencia de aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato, presente hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración de la prohibición de discriminación.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. 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.

5. Lo dispuesto en los apartados 1, 2, 3 y 4 se aplicará asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el artículo 7, apartado 2.

Artículo 9. *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 la información*

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, junto con otras disposiciones vigentes ya adoptadas en este ámbito, sean puestas en conocimiento de las personas interesadas por todos los medios adecuados y en el conjunto de su territorio.

Artículo 11. *Diálogo con las partes interesadas*

A fin de promover el principio de igualdad de trato, los Estados miembros fomentarán el diálogo con las partes interesadas correspondientes y, en particular, con las 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 los motivos amparados por la presente Directiva.

Artículo 12. *Organismos de promoción de la igualdad de trato*

1. Los Estados miembros designarán un organismo u organismos de promoción de la igualdad de trato para todas las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos encargados a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos de las personas, incluidos los derechos amparados bajo otros actos jurídicos comunitarios, como es el caso de las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE.

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 contemplado en el artículo 7, apartado 2, 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 esta discriminación.

Capítulo III. DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13. *Cumplimiento*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que se respete el principio de igualdad de trato y a fin de que, en particular:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren o puedan declararse nulas y sin efecto, o se modifiquen, todas las disposiciones contractuales, las normas de los reglamentos internos de las empresas, así como las reglas que rijan las asociaciones con o sin ánimo de lucro, contrarias al principio de igualdad de trato.

Artículo 14. *Sanciones*

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Dichas sanciones podrán incluir el pago de una indemnización, que no podrá estar sujeta a la fijación de un límite máximo predeterminado, y deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Artículo 15. *Aplicación*

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar ... [dos años después de la adopción]. Comunicarán inmediatamente a la

Comisión el texto de dichas disposiciones, así como una tabla de correspondencias entre las mismas y la presente Directiva. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas 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.

2. A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán determinar, en su caso, que la obligación de facilitar un acceso efectivo contemplada en el artículo 4 deberá cumplirse a más tardar el ... [cuatro años después de la adopción].

Los Estados miembros que prevean acogerse a este plazo adicional, informarán de ello a la Comisión, a más tardar, en la fecha fijada en el apartado 1, precisando los motivos de su decisión.

Artículo 16. *Informe*

1. Los Estados miembros y los organismos de promoción de la igualdad de trato comunicarán a la Comisión, a más tardar el ... y, posteriormente, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes, así como los de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Con arreglo al principio de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, dicho informe facilitará una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas en las mujeres y los hombres. En función de la información recibida, el informe incluirá, en su caso, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.

Artículo 17. *Entrada en vigor*

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Artículo 18. *Destinatarios*

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas,

*Por el Consejo
El Presidente*

Informe de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo - Aplicación de la Directiva 2000/43/CE, 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.

COM/2006/0643 final/2

1. INTRODUCCIÓN

Seis años atrás se adoptó legislación comunitaria con vistas a combatir la discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Esta legislación tuvo importantes repercusiones, pues aumentó el nivel de protección contra la discriminación de las personas en el conjunto de la UE. No obstante, en algunos Estados miembros su transposición al Derecho interno se ha venido demorando y es preciso realizar un mayor esfuerzo para garantizar su aplicación y cumplimiento efectivos.

El presente informe se centra en 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⁽¹⁾. Esta Directiva fue la primera que el Consejo adoptó por unanimidad con arreglo al nuevo artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, que entró en vigor el 1 de mayo de 1999. Formaba parte de un paquete de propuestas presentadas por la Comisión en noviembre de 1999 entre las que se incluían una propuesta de segunda Directiva sobre discriminación por motivos de religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual, y un programa de acción que ofrecía respaldo financiero a las actividades destinadas a luchar contra la discriminación.

El objetivo del presente informe no es ofrecer una explicación pormenorizada de la transposición de las disposiciones de la Directiva 2000/43/CE en los Estados miembros, sino llamar la atención sobre determinados aspectos especialmente problemáticos o importantes y determinar lo que constituyen buenas prácticas. Así pues, se centra en la incidencia de la Directiva, los problemas relacionados con la transposición, la difusión de información, la tutela de los derechos, el papel de los organismos de igualdad, los interlocutores sociales y las ONG, la acción positiva y las recomendaciones para el futuro.

De conformidad con el artículo 17 de la Directiva, los Estados miembros debían comunicar a la Comisión antes del 19 de julio de 2005 la información necesaria para el presente informe. A pesar de haberse enviado un recordatorio en mayo de 2005, las respuestas enviadas por muchos Estados miembros llegaron fuera de plazo y algunos no respondieron. En diciembre de 2005, Austria, Polonia, Reino Unido, Francia, Alemania, Lituania y Portugal no habían facilitado información a la Comisión, ni tampoco los interlocutores sociales, a excepción de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La Comisión consultó al Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC), los interlocutores sociales⁽²⁾ y las organizaciones de la sociedad civil⁽³⁾. Asimismo, aportaron información varios organismos nacionales especializados en materia de igualdad.

(1) DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

(2) CES (Confederación Europea de Sindicatos), UNICE (Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa), CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General), CEC (Confederación Europea de Mandos Intermedios), UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa) y EUROCADRES (en representación del personal directivo).

(3) Plataforma social de ONG sociales, ENAR (Red europea contra el Racismo), EDF (Foro Europeo de la Discapacidad), ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas y Gays), Plataforma AGE y Centro Europeo de Derechos de la Población Romaní.

2. EL IMPACTO DE LA DIRECTIVA 2000/43/CE

Si bien la Directiva 2000/43/CE se basaba en algunos conceptos establecidos en la legislación comunitaria que prohíben la discriminación por motivos de sexo y nacionalidad, el texto final adoptado por el Consejo resultó ser innovador en muchos aspectos. Además de considerar a todas las personas, el alcance de la protección contra la discriminación consagrada en la Directiva rebasaba con mucho el ámbito tradicional del empleo para cubrir aspectos tales como las ventajas sociales, la asistencia sanitaria, la educación y, un aspecto decisivo, el acceso a los bienes y servicios de disponibilidad pública, incluida la vivienda. En algunos Estados miembros existen problemas relacionados con la división entre las esferas pública y privada, y con lo que se perciben como injerencias en la libertad de decisión o de contrato. El hecho de anunciar bienes, servicios o empleos, aunque sea mediante un letrero en una ventana, por ejemplo, implica que estos son de disponibilidad pública y, en consecuencia, están regulados por la Directiva.

La Directiva 2000/43/CE contiene definiciones claras y detalladas de discriminación. La definición de discriminación directa contemplada en la Directiva está inspirada en la legislación en materia de discriminación por motivos de sexo⁽⁴⁾, mientras que la de discriminación indirecta procede de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) relativa a la libre circulación de los trabajadores⁽⁵⁾. Tanto el acoso como la orden de discriminar se consideran tipos de discriminación. Cabe señalar que el requisito de proteger contra las represalias, un elemento fundamental a la hora de permitir que las personas puedan ejercer sus derechos, se aplica a los cuatro conceptos de discriminación: la discriminación directa e indirecta, el acoso y la orden de discriminar.

Los Estados miembros debían introducir las disposiciones de aplicación establecidas en la Directiva en relación con la tutela de los derechos, incluido el requisito de que la carga de la prueba recaiga en el acusado una vez que la presunta víctima haya expuesto los hechos a partir de los cuales pueda presumirse la discriminación. Si bien los Estados miembros estaban familiarizados con esta obligación por lo que respecta a la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, la Directiva 2000/43/CE amplía las normas relativas a la carga de la prueba a otros nuevos, como el del acceso a los bienes y servicios.

La Directiva era innovadora en el sentido de que obligaba a los Estados miembros a crear un organismo dedicado a la promoción de la igualdad de trato de todas las personas sin discriminación por motivos de origen racial o étnico (en el caso de que no contasen ya con uno). Varios Estados miembros dieron un paso sumamente positivo al ampliar las competencias de sus organismos de igualdad, de tal forma que pudiesen tratar la discriminación por motivos distintos al origen racial y étnico (véase más adelante el punto 3.2 sobre el papel de los organismos de igualdad).

Todos los Estados miembros, incluso los que contaban desde mucho tiempo atrás con legislación en materia de discriminación por motivos de raza, tuvieron que introducir cambios en su ordenamiento jurídico para cumplir la Directiva (en el Reino Unido, por ejemplo, se modificaron las definiciones de discriminación indirecta y acoso). Algunos Estados miembros introdujeron legislación nueva y exhaustiva en materia de lucha contra la discriminación, aunque en las disposiciones constitucionales y en el Derecho civil y penal de muchos Estados miembros pueden encontrarse medidas antidiscriminatorias, lo que puede dificultar la determinación del procedimiento aplicable.

Para algunos de los diez nuevos Estados miembros, la idea de proteger a los individuos contra la discriminación por motivos de «origen racial o étnico» difería mucho de sus políticas destinadas a reconocer y proteger los derechos de las minorías «nacionales»⁽⁶⁾.

Por lo que respecta a otros problemas hallados, pueden señalarse cuestiones fundamentales como las definiciones de discriminación directa e indirecta y acoso contenidas en el Derecho nacional, que en algunos casos se alejaban considerablemente de las dadas en la Directiva. Al parecer, algunos Estados miembros permiten excepciones al principio de no discriminación cuyo alcance es superior al permitido con arreglo a la Directiva. Existe una serie de problemas relacionados con la tutela de los derechos de las víctimas de discriminación, como la transposición incorrecta de las normas relativas a la carga de la prueba, el derecho de las asociaciones a asistir a las víctimas de discriminación, las sanciones y los recursos.

En varios casos, los Estados miembros comunicaron a la Comisión las medidas que transponían la Directiva 2000/43/CE a su ordenamiento jurídico con mucho retraso o no comunicaron ninguna información. Por consiguiente, la Comisión inició procedimientos de infracción con arreglo al artículo 226 del Tratado CE contra dichos Estados, la mayoría de los cuales se resolvió con la entrada en vigor de la legislación necesaria. Sólo cuatro Estados miembros fueron llevados ante el Tribunal de Justicia⁽⁷⁾, que consideró que estaban incumpliendo sus obligaciones en virtud del Tratado al no haber transpuesto completamente la Directiva a su Derecho interno. Dos Estados miembros (Alemania y Luxemburgo) no han presentado aún a la Comisión la legislación que transpone la Directiva.

La Comisión está en proceso de examinar las medidas legislativas nacionales notificadas por los Estados miembros con el fin de evaluar su conformidad con la Directiva y garantizar que las víctimas de discriminación puedan ejercer los derechos que les han sido otorgados. Una vez que concluya el examen, adoptará las medidas necesarias para garantizar que la transposición sea completa y correcta.

Para obtener más información sobre la transposición de la Directiva 2000/43/CE en cada Estado miembro, así como enlaces a publicaciones, legislación nacional y organismos de igualdad, puede consultarse la dirección siguiente: <http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination>.

3. PRINCIPALES CUESTIONES

3.1. El derecho a la reparación

De la información aportada por las ONG y las administraciones nacionales se desprende que muchas víctimas de discriminación no trasladan sus reclamaciones a los tribunales a causa del coste y por miedo a las represalias. Es más probable que las víc-

(4) Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO L 14 de 20.1.1998, p. 6).

(5) Asunto C-237/94, O'Flynn, Rec. 1996 I-02617. La Directiva 2002/73/CE aplica ahora esta definición al ámbito de la discriminación por motivos de sexo (DO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

(6) Por ejemplo, las minorías húngara e italiana de Eslovenia.

(7) Sentencia contra Luxemburgo en el asunto C-320/04 y Finlandia en el asunto C-329/04 de 22.2.2005; sentencia contra Alemania en el asunto C-329/04 de 28.4.2005; sentencia contra Austria en el asunto C-335/04 de 4.5.2005.

timas de discriminación acudan a una ONG o un organismo de igualdad, a través de los cuales obtendrán normalmente información y asesoramiento rápida y gratuitamente.

El artículo 7, apartado 2, de la Directiva establece que se debe permitir que las asociaciones ayuden a las víctimas de discriminación a entablar procedimientos judiciales, pero ha de ser el Estado miembro quien determine qué asociaciones tienen un interés legítimo en iniciar este tipo de acciones. Si bien en la mayoría de los Estados miembros las asociaciones pueden ayudar a las víctimas o representarlas ante los tribunales, algunos países han establecido normas estrictas que regulan las actividades de las asociaciones en este ámbito.

Las estadísticas facilitadas por los Estados miembros y los organismos de igualdad dejan entrever que la mayoría de las reclamaciones de discriminación interpuestas ante tribunales nacionales y organismos de igualdad están relacionadas con el empleo, seguido de la dotación de bienes, la prestación de servicios y la vivienda. En la mayoría de los diez nuevos Estados miembros, las estadísticas reflejaron que el grupo más representado en las reclamaciones es el formado por la población romaní. Las denuncias de la comunidad itinerante fueron también numerosas en Irlanda. El número de asuntos iniciados por la población romaní pone de manifiesto que se está utilizando adecuadamente la Directiva para poner freno a la discriminación que sufre este grupo.

3.2. Organismos de igualdad

Si bien una serie de Estados miembros disponían ya de organismos para promover la igualdad de trato, la mayoría de ellos crearon un nuevo organismo o ampliaron las competencias de los existentes. Algunos Estados miembros (Bélgica, Chipre, Suecia, Irlanda y Países Bajos) han ido más allá de lo exigido por la Directiva 2000/43/CE al establecer organismos de igualdad que tratan todos los motivos de discriminación regulados por la legislación contra la discriminación de la UE u otros instrumentos especializados en los derechos humanos en general. La Directiva exige que, como mínimo, dichos organismos sean capaces de prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación, realizar estudios independientes sobre la discriminación, publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cuestiones relacionadas con la discriminación.

Entre los organismos de igualdad de los Estados miembros figuran los Defensores del Pueblo, las Inspecciones de Trabajo y las Comisiones, que en algunos casos asumen parte de los cometidos establecidos en la Directiva. Así, por ejemplo, la Inspección de Trabajo de Grecia es responsable de la promoción de la igualdad de trato en el ámbito del empleo, mientras que el Defensor del Pueblo se ocupa de los asuntos que no están relacionados con el empleo, de elaborar informes y de formular recomendaciones. En Chipre, Eslovenia y Austria, se encomienda a un representante jurídico especial, y no al organismo de igualdad, la tarea de asistir a las víctimas de discriminación.

A juzgar por la información suministrada, los organismos de igualdad proporcionan asesoramiento jurídico a las víctimas de discriminación, pero sólo ofrecen apoyo ante los tribunales en un reducido número de casos, los cuales se seleccionan en función de la importancia de la cuestión jurídica de que se trate, la disponibilidad de otras ayudas para la víctima (por ejemplo, las de un sindicato o una asociación) y, por supuesto, de los recursos económicos y humanos con los que cuente el organismo de igualdad. El respaldo exclusivo a los pleitos estratégicos es un objetivo claro de una serie de organismos de igualdad. Otra de las funciones ejercidas por algunos de estos organismos es la de emitir dictámenes, a petición de personas naturales o jurídicas, sobre si una determinada práctica se ajusta a la legislación nacional contra la discriminación. En la mayoría de los países, la decisión o el dictamen del organismo de igualdad no tiene un carácter jurídicamente vinculante aunque, por lo general, se acaten, y las personas naturales siempre pueden acudir a los tribunales para obtener una decisión jurídicamente vinculante. En Dinamarca, una vez que el organismo de igualdad establece que ha habido discriminación ilegal, puede recomendar la concesión de asistencia jurídica, de tal forma que el demandante puede acudir a los tribunales sin tener que soportar las cargas económicas.

En algunos Estados miembros, se hace hincapié en promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación, más que en proporcionar apoyo jurídico a los demandantes particulares. En Finlandia, el Defensor del Pueblo para las Minorías es un ejemplo de organismo de igualdad involucrado en una amplia serie de actividades de sensibilización. En Bélgica, Chipre y el Reino Unido, la administración y el organismo de igualdad publican orientaciones específicas para los empleadores, no sólo para ayudarlos a cumplir sus obligaciones legales sino para sensibilizarlos en mayor medida sobre cómo tratar las cuestiones relacionadas con la discriminación.

A la hora de determinar la capacidad operativa de tales organismos, uno de los elementos que debe tenerse en cuenta es su financiación (la cuantía de los recursos financieros y humanos asignados a los organismos de igualdad varía significativamente entre Estados miembros). Hay otro aspecto que sólo atañe a los Estados miembros que cuentan con estructuras administrativas federales y regionales: si la presencia del organismo de igualdad se limita a uno de estos niveles, éste puede verse impotente para actuar en los asuntos que recaigan en el ámbito de competencia del otro nivel.

3.3. Divulgación de información

Uno de los principales hallazgos de la consulta pública organizada por la Comisión en 2004 en relación con el Libro Verde sobre Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada⁽⁸⁾ es la importancia de la información sobre el derecho a la no discriminación. Tiene poco sentido proteger los derechos jurídicos de las personas si éstas no los conocen, tal como se establece en el artículo 10 de la Directiva, que exige que las disposiciones del Derecho interno, adoptadas en virtud de la Directiva, sean puestas en conocimiento de las personas a las que sea aplicable.

No se dispone de suficiente información sobre la manera en que se ha cumplido esta obligación. No obstante, se han puesto en práctica una serie de iniciativas interesantes, como el establecimiento de un teléfono de información permanente en los Países Bajos o el cartel sobre los nuevos derechos que se ha obligado a poner en todos los lugares de trabajo de Portugal. En la información que facilitaron a la Comisión, los Estados miembros mencionaron el programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación y, en particular, su campaña de información. En el marco de dicho programa, se celebraron congresos nacionales

(8) COM(2004) 379 final.

sobre la lucha contra la discriminación en varios Estados miembros, se publicaron folletos y CD, se organizó la «gira del camión de la diversidad» y se financiaron otras actividades, como la maratón de Roma, cuyo lema fue «yo corro contra el racismo». El sitio web de la campaña de información finlandesa registró diez mil visitas en un mes, lo que da idea de su popularidad. La Comisión ha financiado una serie de iniciativas destinadas a la formación de ONG, abogados y jueces de los Estados miembros (y de los países candidatos) sobre las Directivas contra la discriminación ⁽⁹⁾.

3.4. El papel de los interlocutores sociales y las ONG

La Directiva presta una especial atención al papel que los interlocutores sociales pueden desempeñar para promover la igualdad de trato. En el artículo 11 se exige a los Estados miembros que fomenten el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato entre otras vías mediante convenios colectivos, códigos de conducta o el intercambio de buenas prácticas. De la información facilitada por los Estados miembros se desprende que esta obligación se cumple de distintas maneras. Algunos Estados miembros (como los Países Bajos) han subvencionado proyectos dirigidos por los sindicatos en cooperación con miembros de minorías étnicas o destinados a promover la diversidad. En Bélgica, la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos es un instrumento que se utiliza frecuentemente para combatir la discriminación. En Italia, el organismo de igualdad UNAR ofrece formación sobre cómo combatir la discriminación y promover la diversidad a los representantes de las asociaciones de empresarios y sindicatos.

En un sentido más general, el papel que los interlocutores sociales desempeñan en la negociación de la política y la legislación en materia de lucha contra la discriminación está bien establecido en algunos Estados miembros que cuentan con estructuras de consulta muy arraigadas, como los sistemas tripartitos danés y letón. En otros países, aunque pueda existir la obligación de consultar a los interlocutores sociales en materia de legislación social, éstos no participan activamente en la promoción de la política contra la discriminación.

La CES ha advertido la tendencia de los gobiernos a favorecer el diálogo sobre cuestiones relacionadas con la discriminación con las ONG y no con los interlocutores sociales, aunque la información recibida de los Estados miembros ofrece una imagen poco nítida al respecto.

Los sindicatos desempeñan asimismo un papel claro al ayudar a sus miembros con las reclamaciones de discriminación con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva. En Portugal, el derecho a representar a un trabajador en un asunto relacionado con la no discriminación está limitado a los sindicatos y, en Suecia, los sindicatos son la principal entidad con derecho a entablar acciones judiciales.

3.5. Integración de la perspectiva de género y discriminación múltiple

Aunque la Comisión solicitó específicamente a los Estados miembros información relacionada con la integración de la igualdad entre los sexos (de conformidad con el artículo 17, apartado 2, de la Directiva), muchos Estados miembros no respondieron. La CES señaló que, al parecer, los Estados miembros no habían tratado de manera sistemática la cuestión de la integración de la perspectiva de género al transponer la Directiva 2000/43/CE. En Eslovenia, un experto en discriminación entre los sexos participó en la redacción de la Ley de igualdad de trato y, en Dinamarca, el Ministro para la igualdad entre los sexos promovió la igualdad entre las minorías étnicas en 2005.

La Plataforma AGE llamó la atención acerca del riesgo de discriminación múltiple que corren las mujeres mayores de minorías étnicas, y la ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas y Gays) se mostró especialmente preocupada por la complejidad del solapamiento entre identidad religiosa y orientación sexual. El Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC) aludió a la tendencia a crear un único organismo de igualdad para todos los motivos de discriminación, un planteamiento que, si bien permite que dicho organismo pueda ocuparse mejor de la discriminación múltiple, entraña el riesgo de que no se preste la debida atención a algunos motivos de discriminación si no se aumentan los recursos del organismo en cuestión. El EUMC ha centrado su examen en la incidencia de la Directiva en el ámbito del acceso de las mujeres de la comunidad romaní a la asistencia sanitaria.

La Comisión es consciente del problema de la discriminación múltiple, que no ha recibido la atención debida, y, en el marco del programa de 2006, ha puesto en marcha un estudio sobre el tema en el que se examinarán las medidas adoptadas al respecto en los Estados miembros y se formularán recomendaciones.

3.6. Acción positiva

Tal como señaló la Comisión en 2005 en su Comunicación contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos ⁽¹⁰⁾, las desventajas que desde hace mucho tiempo y de manera continuada han experimentado algunos grupos son tantas que el derecho legal a la no discriminación resulta insuficiente y puede ser necesario adoptar medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.

El artículo 5 de la Directiva establece que, con el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico concreto. A este respecto, merece la pena subrayar la diferencia existente entre las medidas de acción positiva, que están permitidas, y las denominadas medidas de «discriminación positiva», que son incompatibles con la Directiva.

(9) Véase, por ejemplo, www.era.int.

(10) COM(2005) 224.

Por una parte, las medidas de acción positiva tienen por objeto garantizar la plena igualdad en la práctica, evitando o compensando las desventajas asociadas a un determinado origen racial o étnico. Estas medidas pueden incluir, por ejemplo, la oferta de formación específica a las personas pertenecientes a grupos que normalmente no pueden acceder a ella o la adopción de medidas concretas para garantizar que determinados grupos raciales o étnicos estén bien informados sobre ofertas de empleo, pudiendo recurrir para ello a la inclusión de anuncios en publicaciones específicamente destinadas a estos grupos⁽¹¹⁾. Por otra parte, las medidas de «discriminación positiva» dan preferencia automática y absoluta (por ejemplo, en el acceso al empleo) a los miembros de un grupo particular con respecto a otros, por la sencilla razón de pertenecer a dicho grupo.

Las posturas con respecto a la acción positiva varían considerablemente entre Estados miembros. En los Países Bajos, ésta sólo se permite cuando existen pruebas de discriminación estructural por motivo de sexo, raza y discapacidad. En Eslovaquia, la acción positiva se considera un medio que permite combatir la exclusión social de la comunidad romaní, un planteamiento controvertido que fue recurrido ante el Tribunal Constitucional y declarado anticonstitucional⁽¹²⁾. España también aplica un programa de acción positiva para la comunidad gitana. En Finlandia se reconoce la acción positiva en particular para el pueblo sami. La ENAR (Red Europea contra el Racismo) ha solicitado el reforzamiento de las disposiciones relativas a la acción positiva, de tal manera que ésta se haga obligatoria para los grupos más vulnerables. Hungría concede becas especiales para ayudar a los estudiantes de la comunidad romaní en la educación secundaria y superior.

En una serie de Estados miembros (Chequia, Finlandia, Irlanda y Chipre) se han tomado medidas especiales en el contexto específico de la formación impartida a la policía en materia de antidiscriminación y diversidad. Algunos países aplican el concepto de la promoción positiva de la igualdad. En el Reino Unido y Finlandia, las autoridades públicas tienen el deber legal de promover activamente la igualdad. Con arreglo a la jurisprudencia irlandesa, los empresarios deben adoptar medidas positivas para garantizar que no discriminan a determinados empleados por motivos de raza, por ejemplo, en el caso de que el bagaje lingüístico o cultural de los empleados pueda impedir que comprendan sus derechos⁽¹³⁾.

CONCLUSIÓN

La Directiva 2000/43/CE representa un gran paso adelante en la lucha contra la discriminación racial en el conjunto de la UE. Si bien todos los Estados miembros aplicaban ya determinados requisitos legales en materia de igualdad y no discriminación, la transposición de la Directiva 2000/43/CE ha supuesto, para la mayoría de ellos, la introducción de modificaciones bastante extensas en la legislación vigente o la elaboración de nuevas leyes. Esto puede explicar la tardanza con la que muchos de los Estados miembros han transpuesto la Directiva, aunque cabe señalar que actualmente la mayoría de ellos ya lo ha hecho.

El nuevo marco jurídico lleva tan sólo tres años en vigor, período considerado insuficiente para evaluar su pleno impacto o su potencial. Hasta la fecha, los tribunales nacionales no han remitido asuntos al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas con arreglo al procedimiento prejudicial, y sólo dicho Tribunal está capacitado para proporcionar orientaciones definitivas sobre cómo interpretar las disposiciones de la Directiva. Las sentencias futuras ayudarán a los Estados miembros a ofrecer una protección clara y uniforme contra la discriminación en el conjunto de la Unión Europea.

El artículo 17 de la Directiva 2000/43/CE establece que el informe de la Comisión Europea sobre la aplicación de la Directiva «incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva». En estos momentos la Comisión no ve la necesidad de presentar tales propuestas. Ha llegado a esta conclusión basándose en la falta de experiencia de la aplicación de la Directiva desde su entrada en vigor y la falta de jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

El reto de los años venideros consistirá en garantizar la transposición, aplicación y ejecución plenas y eficaces de la Directiva 2000/43/CE. Esto entrañará el establecimiento de mecanismos y métodos para observar e informar acerca de la incidencia de las medidas nacionales de aplicación. En este contexto será importante desarrollar la base estadística y otros indicadores. Con todo, la escasez de datos étnicos en la mayoría de los Estados miembros podría dificultar una adecuada supervisión de la aplicación de la legislación comunitaria.

Se han expresado objeciones a la recogida de tales datos basadas en el posible incumplimiento de las disposiciones de la Directiva europea sobre protección de datos⁽¹⁴⁾. Sin embargo, dichas objeciones no responden a la situación real. Si bien la Directiva prohíbe, en general, el tratamiento de datos sensibles de carácter personal, también establece determinadas excepciones a esta norma, entre otras, cuando «el interesado haya dado su consentimiento explícito a dicho tratamiento»⁽¹⁵⁾ o «el tratamiento sea necesario para respetar las obligaciones y derechos específicos del responsable del tratamiento en materia de Derecho laboral»⁽¹⁶⁾. Asimismo, «siempre que dispongan las garantías adecuadas, los Estados miembros podrán, por motivos de interés público importantes, establecer otras excepciones»⁽¹⁷⁾. Es decir que incumbe a los Estados miembros decidir si deben recopilarse o no datos étnicos o elaborarse estadísticas para luchar contra la discriminación, siempre que se respeten las garantías establecidas en la Directiva sobre protección de datos.

La Comisión reconoce también que la legislación por sí sola no basta para prevenir la discriminación y promover la igualdad, motivo por el que ha expuesto una serie de propuestas para posteriores actuaciones en este ámbito en su Comunicación Estratégica marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos, adoptada en junio de 2005 (18). En particular, 2007 ha sido declarado «Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos», una medida muy eficaz para aumentar la sensibilización sobre el derecho a la no discriminación y para catalizar la acción a escala nacional. La clave para reducir la discriminación por motivos de origen racial y étnico consiste en disponer de una legislación que se aplique correctamente y cuya aplicación se supervise eficazmente, y adoptar medidas políticas a escala nacional y europea.

(11) Véase, por analogía, la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 29 de marzo de 2000, en el asunto C-185/97, Coote.

(12) Sentencia de 18.10.2004 (PL.US.8/04).

(13) Campbell Catering Ltd contra Rásaq.

(14) Directiva 95/46/CE (DO L 281 de 23.11.1995, p. 31).

(15) Véase su artículo 8, apartado 2, letra a).

(16) Véase su artículo 8, apartado 2, letra b) y su artículo 8, apartado 4.

(17) Véase su artículo 8, apartado 4.

(18) COM(2005) 224 final, de 1.6.2005.

III.4. JURISPRUDENCIA

III.4.1. TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 18 de junio de 2009 (petición de decisión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof — Austria) — David Hütter/Technische Universität Graz
(Asunto C-88/08)

(Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Discriminación por razón de edad — Determinación de la remuneración de los agentes contractuales del Estado — Exclusión de la experiencia profesional adquirida antes de los 18 años de edad)
(2009/C 180/24)

Lengua de procedimiento: alemán
Órgano jurisdiccional remitente: Oberster Gerichtshof
Partes en el procedimiento principal:
Demandante: David Hütter
Demandada: Technische Universität Graz

Objeto

Petición de decisión prejudicial — Oberster Gerichtshof (Austria) — Interpretación de los artículos 1, 2 y 6 de la 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, p. 16) — Prohibición de toda discriminación por razón de edad — Normativa nacional que excluye el cómputo de períodos de actividad cubiertos antes de los 18 años de edad a efectos de la determinación de la remuneración de los agentes contractuales.

Fallo

Los artículos 1, 2 y 6 de la 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, con la finalidad de no desfavorecer a la enseñanza general con relación a la formación profesional y de fomentar la inserción de los jóvenes aprendices en el mercado de trabajo, excluye el cómputo de los períodos de empleo cubiertos antes de los 18 años de edad a efectos de la determinación del escalón que corresponde a los agentes contractuales de la función pública de un Estado miembro.
(DO C 180 de 01/08/2009)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 1 de abril de 2008 (petición de decisión prejudicial planteada por el Bayerisches Verwaltungsgericht München — Alemania) — Tadao Maruko/Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen
(Asunto C-267/06)

(Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Directiva 2000/78/CE — Prestaciones de supervivencia establecidas por un régimen obligatorio de previsión profesional — Concepto de «remuneración» — Denegación por no haber contraído matrimonio — Parejas del mismo sexo — Discriminación por motivos de orientación sexual)
(2008/C 128/09)

Lengua de procedimiento: alemán
Órgano jurisdiccional remitente: Bayerisches Verwaltungsgericht München
Partes en el procedimiento principal:
Demandante: Tadao Maruko
Demandada: Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen

Objeto:

Petición de decisión prejudicial — Bayerisches Verwaltungsgericht München (Alemania) — Interpretación de los artículos 1, 2, apartado 2, letra a), 3, apartado 1, letra c), y apartado 3, de la 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, p. 16) — Concepto de remuneración — Exclusión de un miembro de una pareja inscrita del derecho a percibir una pensión de supervivencia.

Fallo

1) Una prestación de supervivencia otorgada en el marco de un régimen de previsión profesional como el gestionado por el Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen está comprendida en el ámbito de aplicación de la 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.

2) El artículo 1 en relación con el artículo 2 de la Directiva 2000/78 se opone a una normativa como la controvertida en el procedimiento principal, en virtud de la cual el miembro superviviente de una pareja inscrita, tras fallecer el otro miembro, no

tiene derecho a percibir una pensión de supervivencia equivalente a la que se otorga a un cónyuge supérstite, cuando, en el Derecho nacional, la institución de la pareja inscrita coloca a las personas del mismo sexo en una situación comparable a la de los cónyuges en lo relativo a dicha prestación de supervivencia. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si el miembro superviviente de una pareja inscrita se halla en una situación comparable a la de un cónyuge beneficiario de la prestación de supervivencia establecida en el régimen de previsión profesional gestionado por el Versorgungsanstalt der deutschen Bühnen.

(DO C 128 de 24/05/2008)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 5 de marzo de 2009 [petición de decisión prejudicial planteada por la High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) (Reino Unido)] — The Queen, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)/Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform

(Asunto C-388/07) (1)

(Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Discriminación por razón de edad — Extinción de la relación laboral por jubilación — Justificación)
(2009/C 102/08)

Lengua de procedimiento: inglés

Órgano jurisdiccional remitente: High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court)
Partes en el procedimiento principal

Demandantes: The Queen, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England)

Demandada: Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform

Objeto

Petición de decisión prejudicial — High Court of Justice (England & Wales), Queen's Bench Division (Administrative Court) — Interpretación de los artículos 2, apartado 2, y 6, apartado 1, de la 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, p. 16) — Ámbito de aplicación — Normas nacionales que permiten a los empleadores extinguir la relación laboral por jubilación cuando el trabajador haya cumplido los 65 años.

Fallo

1) Una normativa nacional como la recogida en los artículos 3, 7, apartados 4 y 5, y 30 del Reglamento de 2006 relativo a la igualdad en materia de empleo (edad) [Employment Equality (Age) Regulations 2006] está comprendida en el ámbito de aplicación de la 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.

2) El artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una medida nacional que, al igual que el artículo 3 del Reglamento controvertido en el litigio principal, no contiene una enumeración precisa de los objetivos que justifican el establecimiento de excepciones al principio de prohibición de la discriminación por razón de edad. Sin embargo, el mencionado artículo 6, apartado 1, restringe la posibilidad de establecer tales excepciones a las medidas justificadas por objetivos legítimos de política social, como los vinculados a las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional. Corresponde al juez nacional comprobar si la normativa controvertida en el litigio principal responde a un objetivo legítimo de este tipo y si la autoridad legislativa o reglamentaria nacional podía estimar legítimamente, habida cuenta del margen de apreciación de que disponen los Estados miembros en materia de política social, que los medios escogidos eran adecuados y necesarios para lograr tal objetivo.

3) El artículo 6, apartado 1, de la Directiva 2000/78 reconoce a los Estados miembros la posibilidad de prever, en el marco del Derecho nacional, ciertas formas de diferencias de trato por razón de edad cuando estén «objetiva y razonablemente» justificadas por una finalidad legítima, como las políticas de empleo, del mercado de trabajo o de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. Impone a los Estados miembros la carga de demostrar la legitimidad del objetivo invocado como justificación a un nivel elevado de exigencia probatoria. No debe reconocerse especial significación a la circunstancia de que el término «razonablemente», empleado en el artículo 6, apartado 1, de dicha Directiva, no figure en el artículo 2, apartado 2, letra b), de ésta.

(DO C 102 de 01/05/2009)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 23 de septiembre de 2008 (petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht — Alemania) — Birgit Bartsch/Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH

(Asunto C-427/06)

(Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículo 13 CE — Directiva 2000/78/CE — Régimen profesional de pensiones que excluye el derecho a la pensión de viudedad a favor del cónyuge supérstite que sea más de 15 años más joven que el antiguo trabajador fallecido — Discriminación basada en la edad — Conexión con el Derecho comunitario)

(2008/C 301/10)

Lengua de procedimiento: alemán
Órgano jurisdiccional remitente: Bundesarbeitsgericht
Partes en el procedimiento principal:
Demandante: Birgit Bartsch
Demandada: Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH

Objeto

Petición de decisión prejudicial — Bundesarbeitsgericht — Interpretación del principio de no discriminación por razón de edad, del artículo 13 CE y de la 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, p. 16) — Régimen profesional de pensiones (betriebliche Altersversorgung) que excluye del derecho a la pensión de viudedad (Ruhegeld) al cónyuge superviviente que sea más de 15 años más joven que el antiguo empleado fallecido — Aplicación del principio de no discriminación por razón de la edad a falta de una conexión con una situación contemplada por otras disposiciones del Derecho comunitario.

Fallo

El Derecho comunitario no contiene una prohibición de toda discriminación por motivo de la edad, cuya aplicación deban garantizar los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros cuando el comportamiento eventualmente discriminatorio carece de vínculo alguno con el Derecho comunitario. Tal vínculo no nace del artículo 13 CE ni, en circunstancias como las del litigio principal, de la 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, antes de expirar el plazo concedido al Estado miembro del que se trate para la adaptación de su Derecho nacional a esa Directiva.

(DO C 301 de 22/11/2008)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 10 de julio de 2008 (petición de decisión prejudicial planteada por el Arbeidshof te Brussel — Bélgica) — Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding/ Firma Feryn NV.

(Asunto C-54/07) (1)

(Directiva 2000/43/CE — Criterios discriminatorios de selección de personal — Carga de la prueba — Sanciones)
(2008/C 223/17)

Lengua de procedimiento: neerlandés
Órgano jurisdiccional remitente: Arbeidshof te Brussel
Partes en el procedimiento principal:
Demandante: Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding
Demandada: Firma Feryn NV

Objeto

Petición de decisión prejudicial — Arbeidshof te Brussel — Interpretación de los artículos 2, apartado 2, letra a), 8, apartado 1, y 15 de 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 (DO L 180, p. 22) — Criterios de selección de personal directamente discriminatorios por razón del origen racial o étnico — Carga de la prueba — Apreciación y declaración por el juez nacional — Obligación o no, del juez nacional, de ordenar la cesación de la discriminación.

Fallo

1) El hecho de que un empleador declare públicamente que no contratará a trabajadores de determinado origen étnico o racial constituye una discriminación directa en la contratación, en el sentido del artículo 2, apartado 2, letra a), de 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, ya que declaraciones de esa clase pueden disuadir firmemente a determinados candidatos de solicitar el empleo y por tanto dificultar su acceso al mercado de trabajo.

2) Las declaraciones públicas mediante las que un empleador da a conocer que, en el marco de su política de contratación, no empleará a trabajadores de determinado origen étnico o racial bastan para presumir la existencia de una política de contratación directamente discriminatoria, en el sentido del artículo 8, apartado 1, de la Directiva 2000/43. Incumbe en tal caso a ese empleador probar que no se ha vulnerado el principio de igualdad de trato. Puede hacerlo demostrando que la práctica real de contratación de su empresa no corresponde a esas declaraciones. Compete al tribunal remitente verificar que los hechos imputados a ese empleador están demostrados, y apreciar si son suficientes los elementos que dicho empleador aporte en apoyo de sus afirmaciones de que no ha vulnerado el principio de igualdad de trato.

3) El artículo 15 de la Directiva 2000/43 exige que el régimen de las sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales establecidas para la adaptación a dicha Directiva cuando no haya víctima identificable sea también efectivo, proporcionado y disuasorio.

(DO C 223 de 30/08/2008)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 17 de julio de 2008 (petición de decisión prejudicial planteada por el Employment Tribunal — Reino Unido) — S. Coleman/ Attridge Law, Steve Law.

(Asunto C-303/06) (1)

Política social — Directiva 2007/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Artículos 1 y 2, apartados 1, 2, letra a), y 3, así como artículo 3, apartado 1, letra c) — Discriminación directa por motivo de discapacidad — Acoso relacionado con la discapacidad — Despido de un trabajador que no es una persona con discapacidad, pero cuyo hijo sí lo es — Inclusión — Carga de la prueba)
(2008/C 223/08)

Lengua de procedimiento: inglés
Órgano jurisdiccional remitente: Employment Tribunal
Partes en el procedimiento principal:
Demandante: S. Coleman
Demandadas: Attridge Law, Steve Law

Objeto

Petición de decisión prejudicial — Employment Tribunal, London South — Interpretación de los artículos 1, 2, apartado 2, letra a), y 2, apartado 3, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato — Alcance del concepto de discapacidad — Posibilidad de extenderlo a una persona estrechamente asociada a una persona discapacitada y que haya sido discriminada por razón de dicha asociación — Empleada que cuida sola a un hijo discapacitado.

Fallo

1) La 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, y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra a), deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de discriminación directa que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando un empresario trate a un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad de manera menos favorable a como trata, ha tratado o podría tratar a otro trabajador en una situación análoga y se acredite que el trato desfavorable del que es víctima dicho trabajador está motivado por la discapacidad que padece un hijo suyo, a quien el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal trato resulta contrario a la prohibición de discriminación directa enunciada en el citado artículo 2, apartado 2, letra a).

2) La Directiva 2000/78 y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 3, deben interpretarse en el sentido de que la prohibición de acoso que establecen no se circunscribe exclusivamente a aquellas personas que sean ellas mismas discapacitadas. Cuando se demuestre que el comportamiento no deseado constitutivo del acoso del que es víctima un trabajador que no sea él mismo una persona con discapacidad está relacionado con la discapacidad de un hijo suyo, al que el trabajador prodiga la mayor parte de los cuidados que su estado requiere, tal comportamiento resulta contrario a la prohibición del acoso establecida en el citado artículo 2, apartado 3.

(DO C 223 de 30/08/2008)

Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal du Travail de Esch-Sur-Alzette (Gran Ducado de Luxemburgo) el 18 de febrero de 2008 — Virginie Pontin/T-Comalux SA.

(Asunto C-63/08)

(2008/C 92/39)

Lengua de procedimiento: francés
Órgano jurisdiccional remitente: Tribunal du Travail de Esch-Sur-Alzette
Partes en el procedimiento principal:
Demandante: Virginie Pontin
Demandada: T-Comalux SA

Cuestiones prejudiciales

1) ¿Han de interpretarse los artículos 10 y 12 de la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (1) en el sentido de que no se oponen a que el legislador nacional someta la interposición de un recurso por la trabajadora despedida durante su embarazo a plazos perentorios como el de ocho días establecido por el artículo 337, apartado 1, párrafo primero, del Code du Travail o el de quince días establecido por el párrafo cuarto de dicho apartado?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera pregunta, ¿Ha de considerarse que los plazos de ocho y quince días respectivamente son demasiado breves para permitir a la trabajadora despedida durante su embarazo reivindicar sus derechos en vía judicial?

3) ¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (2), en el sentido de que no se opone a que el legislador nacional prive a la trabajadora despedida durante su embarazo del recurso por indemnización por despido abusivo, que el artículo L.124-11, apartados 1 y 2, reserva al resto de trabajadores despedidos?

(DO C 92 de 12/04/2008)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 16 de octubre de 2007 (petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social de Madrid) — Félix Palacios de la Villa/Cortefiel Servicios, S.A.
(Asunto C-411/05)

(Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Alcance — Convenio colectivo que prevé la extinción automática de la relación laboral cuando el trabajador alcanza los 65 años de edad y tiene derecho a una pensión de jubilación — Discriminación por motivos de edad — Justificación)
(2007/C 297/09)

Lengua de procedimiento: español
Órgano jurisdiccional remitente: Juzgado de lo Social de Madrid
Partes en el procedimiento principal
Demandante: Félix Palacios de la Villa
Demandada: Cortefiel Servicios, S.A.

Objeto

Petición de decisión prejudicial — Juzgado de lo Social de Madrid — Interpretación del artículo 2, apartado 1, de la 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, p. 16) — Normativa nacional de adaptación a la Directiva que prevé una disposición transitoria conforme a la cual se admite la validez de cláusulas de jubilación forzosa pactadas en convenio colectivo que no estén justificadas por objetivos de la política de empleo.

Fallo

La prohibición de toda discriminación por razón de edad, tal como se aplica en la 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, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que considera válidas las cláusulas de jubilación forzosa establecidas en los convenios colectivos que exijan, como únicos requisitos, que el trabajador haya alcanzado el límite de edad a efectos de jubilación, fijado en 65 años por la normativa nacional, y que cumpla con las demás condiciones en materia de seguridad social para acceder a la prestación de jubilación en su modalidad contributiva, siempre que

- dicha medida, pese a basarse en la edad, esté justificada objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima relativa a la política de empleo y al mercado de trabajo, y
 - los medios empleados para lograr este objetivo de interés general no resulten inadecuados e innecesarios a este respecto.
- (DO C 297 de 08/12/2007)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 11 de julio de 2006 (petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social de Madrid — España) — Sonia Chacón Navas/Eurest Colectividades, S.A.
(Asunto C-13/05)

(Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Concepto de discapacidad)
(2006/C 224/15)

Lengua de procedimiento: español
Órgano jurisdiccional remitente: Juzgado de lo Social de Madrid
Partes en el procedimiento principal
Demandante: Sonia Chacón Navas
Demandada: Eurest Colectividades, S.A.

Objeto

Petición de decisión prejudicial — Juzgado de lo Social de Madrid — Interpretación de la 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, p. 16) — Ámbito de aplicación — Despido por enfermedad — Enfermedad y discapacidad

Fallo

1) Una persona que haya sido despedida por su empresario exclusivamente a causa de una enfermedad no está incluida en el marco general establecido por la 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, para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad.

2) La prohibición, en materia de despido, de la discriminación por motivos de discapacidad, recogida en los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, letra c), de la Directiva 2000/78, se opone a un despido por motivos de discapacidad que, habida cuenta de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad, no se justifique por el hecho de que la persona en cuestión no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate.

3) La enfermedad en cuanto tal no puede considerarse un motivo que venga a añadirse a aquellos otros motivos en relación con los cuales la Directiva 2000/78 prohíbe toda discriminación.

(DO C 224 de 16/09/2006)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 23 de febrero de 2006 — Comisión de las Comunidades Europeas/ República Federal de Alemania.

(Asunto C-43/05)

(Incumplimiento de Estado — Directiva 2000/78/CE — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — No adaptación del Derecho interno en el plazo señalado)

(2006/C 131/41)

Lengua de procedimiento: alemán

Partes

Demandante: Comisión de las Comunidades Europeas (representantes: V. Kreuzschitz, D. Martin y H. Kreppel, agentes)

Demandada: República Federal de Alemania (representante: U. Forsthoff, agente)

Objeto

Incumplimiento de Estado — No adaptación del Derecho interno, en el plazo fijado, a la 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, p. 16)

Fallo

1) Declarar que la República Federal de Alemania ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la 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, al no haber adoptado, en el plazo prescrito, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha Directiva en lo que atañe a la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad o de orientación sexual.

2) Condenar en costas a la República Federal de Alemania.

(DO C 131 de 03/06/2006)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 22 de noviembre de 2005 de 22 de noviembre de 2005 en el asunto C-144/04 (petición de decisión prejudicial planteada por el Arbeitsgericht München): Werner Mangold contra Rüdiger Helm.

(«Directiva 1999/70/CE — Cláusulas 2, 5 y 8 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada — Directiva 2000/78/CE — Artículo 6 — Igualdad de trato en el empleo y la ocupación — Discriminación por razón de edad») (2006/C 36/18)

Lengua de procedimiento: alemán

En el asunto C-144/04, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Arbeitsgericht München (Alemania), mediante resolución de 26 de febrero de 2004, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de marzo de 2004, en el procedimiento entre Werner Mangold y Rüdiger Helm, el Tribunal de Justicia (Gran Sala), integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de la Sala Primera, en funciones de Presidente, los Sres. C.W.A. Timmermans, A. Rosas y K. Schiemann, Presidentes de Sala, y los Sres. R. Schintgen (Ponente), S. von Bahr y J.N. Cunha Rodrigues, la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. K. Lenaerts, E. Juhász, G. Arestis, A. Borg Barthet y M. Ilešić, Jueces; Abogado General: Sr. A. Tizzano; Secretaria: Sra. K. Sztranc, administradora, ha dictado el 22 de noviembre de 2005 una sentencia cuyo fallo es el siguiente:

1) La cláusula 8, apartado 3, del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, aplicado mediante la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional, como la controvertida en el procedimiento principal, que, por razones relacionadas con la necesidad de fomentar el empleo y que no guardan ninguna relación con la aplicación de dicho Acuerdo, ha rebajado la edad a partir de la cual pueden celebrarse contratos de trabajo de duración determinada sin límite alguno.

2) El Derecho comunitario y, en particular, el artículo 6, apartado 1, de la 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, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional que, como la controvertida en el procedimiento principal, permite, sin límite alguno y a menos que exista una conexión estrecha con un contrato de trabajo anterior por tiempo indefinido celebrado con el mismo empresario, celebrar contratos de trabajo de duración determinada con trabajadores de más de 52 años.

Corresponde al órgano jurisdiccional nacional garantizar la plena eficacia del principio general de no discriminación por razón de la edad dejando sin aplicación cualesquiera disposiciones de la Ley nacional contrarias, incluso aunque no haya expirado todavía el plazo de adaptación del Derecho interno a dicha Directiva.

(DO C 36 de 11/02/2006)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 23 de octubre de 2003 en los asuntos acumulados C-4/02 y C-5/02 (Petición de decisión prejudicial planteada por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main): Hilde Schönheit contra Stadt Frankfurt am Main y entre Silvia Becker contra Land Hessen.

(«Política social — Trabajadores y trabajadoras — Igualdad de retribución — Aplicabilidad del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) y del artículo 141 CE, apartados 1 y 2, así como de la Directiva 86/378/CEE o de la Directiva 79/7/CEE — Concepto de “retribución” — Régimen de pensiones de los funcionarios — Cálculo de la pensión de jubilación de los funcionarios a tiempo parcial — Existencia de una desigualdad de trato en relación con los trabajadores a tiempo completo—Existencia de una discriminación indirecta por razón de sexo — Requisitos de una eventual justificación por razones objetivas ajenas a toda discriminación basada en el sexo — Protocolo sobre el artículo 119 del Tratado CE (actualmente Protocolo sobre el artículo 141 CE)—Efectos en el tiempo»)(2003/C 304/08)

(Lengua de procedimiento: alemán)

(Traducción provisional; la traducción definitiva se publicará en la «Recopilación de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia») En los asuntos acumulados C-4/02 y C-5/02, que tienen por objeto dos peticiones dirigidas al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Alemania), destinadas a obtener, en los litigios pendientes ante dicho órgano jurisdiccional entre Hilde Schönheit y Stadt Frankfurt am Main (Asunto C-4/02), y entre Silvia Becker y Land Hessen (Asunto C-5/02) una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE); del Protocolo sobre el artículo 119 del Tratado CE, incorporado como anexo al Tratado CE por el Tratado de la Unión Europea (actualmente Protocolo sobre el artículo 141 CE); del artículo 141 CE, apartados 1 y 2; de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174); de la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225, p. 40), en su versión modificada por la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996 (DO 1997, L 46, p. 20), así como de la Directiva 97/80/ CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO 1998, L 14, p. 6), el Tribunal de Justicia (Sala Quinta), integrado por el Sr. A. La Pergola (Ponente), en funciones de Presidente de la Sala Quinta, y los Sres. P. Jann y S. von Bahr, Jueces; Abogado General: Sr. L.A. Geelhoed; Secretario: Sr. H.A. Rühl, administrador principal, ha dictado el 23 de octubre de 2003 una sentencia cuyo fallo es el siguiente:

1) Una pensión de jubilación devengada en virtud de un régimen como el que establece la Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern, de 24 de agosto de 1976, en su versión publicada el 16 de marzo de 1999, está comprendida en el ámbito de aplicación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) y del artículo 141 CE, apartados 1 y 2. Dichas disposiciones se oponen a una normativa como la que se deriva del artículo 85 de dicha Ley, en relación con la antigua versión del artículo 14 de ésta, que puede conllevar una reducción del importe de la pensión de los funcionarios que han desempeñado sus funciones a tiempo parcial durante una parte, al menos, de su carrera, cuando esta categoría de funcionarios comprende un número considerablemente mayor de mujeres que de hombres, salvo que dicha normativa esté justificada por factores objetivos y ajenos a toda discriminación por razón de sexo.

2) Corresponde al juez nacional, que es el único competente para apreciar los hechos e interpretar la legislación nacional, determinar si, y en qué medida, se justifica por razones objetivas, ajenas a toda discriminación basada en el sexo, una disposición legal cuyo ámbito de aplicación, aun siendo independiente del sexo del trabajador, afecta de hecho a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres.

El objetivo de recortar el gasto público no puede tenerse en cuenta para justificar una diferencia de trato basada en el sexo.

Una diferencia de trato entre hombres y mujeres puede estar justificada, en su caso, por razones distintas de las invocadas en el momento de la adopción de la medida por la que se introdujo.

Una normativa nacional como la que se deriva del artículo 85 de la Gesetz über die Versorgung der Beamten und Richter in Bund und Ländern, en relación con la antigua versión del artículo 14 de dicha Ley, que implica una reducción del importe de una pensión de jubilación de un trabajador en una proporción mayor que la correspondiente a los períodos de ocupación a tiempo parcial, no puede considerarse objetivamente justificada por el hecho de que la pensión sea, en ese caso, la contraprestación de una prestación de trabajo menos importante o porque tenga por objeto evitar que los funcionarios a tiempo parcial resulten beneficiados frente a los funcionarios a tiempo completo.

3) El Protocolo no 2 sobre el artículo 119 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y el Protocolo sobre el artículo 141 CE, incorporado como anexo al Tratado CE, deben interpretarse en el sentido de que excluyen la aplicación de los artículos 119 del Tratado y 141 CE, apartados 1 y 2, respectivamente, a las prestaciones establecidas por un régimen profesional de seguridad social devengadas en virtud de períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, sin perjuicio de la excepción prevista en favor de los trabajadores o de sus causahabientes que, antes de dicha fecha, hayan iniciado una acción judicial o hayan formulado una reclamación equivalente según el Derecho nacional aplicable.

(DO C 304 de 13/12/2003)

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 14 de diciembre de 2000. «Incumplimiento - Directiva 96/97/CE - Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social - No adaptación del Derecho interno».

En el asunto C-457/98

Comisión de las Comunidades Europeas, representada por los Sres. D. Gouloussis, Consejero Jurídico, y A. Aresu, miembro del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes, que designa como domicilio en Luxemburgo el despacho del Sr. C. Gómez de la Cruz, miembro del mismo Servicio, Centre Wagner, Kirchberg, parte demandante,
contra

República Helénica, representada por las Sras. S. Vodina y N. Dafniou, miembros del Servicio Jurídico especial - Sección de Derecho Europeo del Ministerio de Asuntos Exteriores, en calidad de Agentes, que designa como domicilio en Luxemburgo la sede de la Embajada de Grecia, 117, Val Sainte-Croix, parte demandada

(...)

decide:

1) Declarar que la República Helénica ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, al no haber adoptado, dentro del plazo señalado, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a la citada Directiva.

2) Condenar en costas a la República Helénica.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 7 de diciembre de 2000 «Igualdad de trato entre hombres y mujeres - Regulación del acceso a las prácticas jurídicas preparatorias en el Land de Hesse - Prioridad a los candidatos que hayan prestado un servicio militar o civil».

En el asunto C-79/99,

Que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre Julia Schnorbus y Land Hessen. Una decisión prejudicial sobre la interpretación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

(...)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta), pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Verwaltungsgericht Frankfurt am Main mediante resolución de 18 de enero de 1999, declara:

1) Las disposiciones nacionales que regulan las fechas de admisión a prácticas jurídicas preparatorias que constituyen un requisito previo para acceder a un empleo en la función pública están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

2) Disposiciones nacionales como las controvertidas en el litigio principal no constituyen una discriminación directamente basada en el sexo.

3) Disposiciones nacionales como las controvertidas en el litigio principal constituyen una discriminación indirecta por razón de sexo.

4) La Directiva 76/207 no se opone a disposiciones nacionales como las controvertidas en el litigio principal, en la medida en que están justificadas por razones objetivas e inspiradas únicamente por la preocupación de contribuir a compensar el retraso derivado de la prestación del servicio militar o civil obligatorio.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 30 de marzo de 2000 «Política social - Trabajadores y trabajadoras - Igualdad de retribuciones para un trabajo del mismo valor - Artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) - Directiva 75/117/CEE - Comparación entre las retribuciones de una comadrona y de un ingeniero clínico - Toma en consideración de un complemento salarial y de una reducción de la jornada de trabajo por horarios incómodos».

En el asunto C-236/98,

Que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente artículo 234 CE), por el Arbetsdomstolen (Suecia), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre Jämställdhetsombudsmannen y Örebro läns landsting, una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) y de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52).

(...)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta), pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Arbetsdomstolen mediante resolución de 2 de julio de 1998, declara:

1) Al calcular el salario que servirá de base para la comparación de las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) y de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, no se debe tener en cuenta un complemento por horarios incómodos. Si se observa una diferencia de retribución entre los dos grupos objeto de comparación y los datos estadísticos disponibles muestran que en el grupo desfavorecido existe una proporción mucho más importante de mujeres que de hombres, el artículo 119 del Tratado obliga al empresario a justificar esta diferencia por factores objetivos y ajenos a cualquier discriminación por razón de sexo.

2) Al calcular el salario que servirá de base para la comparación de las retribuciones, en el sentido del artículo 119 del Tratado y de la Directiva 75/117, no se debe tener en cuenta la reducción de la jornada de trabajo con respecto a la jornada normal

diurna, prevista en un régimen de rotación de tres turnos, o el valor que se atribuya a dicha reducción de jornada. Sin embargo, tal reducción puede constituir una razón objetiva y ajena a cualquier discriminación por razón de sexo capaz de justificar una diferencia de retribución. Corresponde al empresario demostrar que éste es efectivamente el caso.

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 9 de septiembre de 1999 «Igualdad de trato entre hombres y mujeres - Gratificación de fin de año - Requisitos de concesión».

En el asunto C-281/97

Que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE (actualmente, artículo 234 CE), por el Arbeitsgericht München (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre Andrea Krüger y Kreiskrankenhaus Ebersberg, una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) y de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

(...)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta), pronunciándose sobre la cuestión planteada por el Arbeitsgericht München mediante resolución de 3 de julio de 1997, declara:

El artículo 119 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) debe interpretarse en el sentido de que constituye una discriminación indirecta por razón de sexo el hecho de que las personas que ejercen actividades por cuenta ajena con un horario normal inferior a quince horas semanales y una retribución normal que no supera una determinada fracción de la base mensual de referencia y que, por ello, están exentas del seguro social obligatorio, queden excluidas por un convenio colectivo de la concesión de una prima especial anual, prevista por éste, que se aplica con independencia del sexo del trabajador, pero que afecta de hecho a un porcentaje considerablemente mayor de mujeres que de hombres.

Sentencia del Tribunal de Justicia de 1 de diciembre de 1998 «Política social - Trabajadores y trabajadoras - Igualdad de retribución - Artículo 119 del Tratado CE - Directiva 75/117/CEE - Sanciones contra el quebrantamiento de la prohibición de discriminación - Atrasos retributivos - Legislación nacional que limita el derecho a obtener atrasos retributivos al período de dos años anterior a la interposición del recurso - Recursos similares de carácter interno».

En el asunto C-326/96,

Que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Employment Appeal Tribunal, London (Reino Unido), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre B.S. Levez y T.H. Jennings (Harlow Pools) Ltd, una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 119 del Tratado CE, así como de los artículos 2 y 6 de la Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45, p. 19; EE 05/02, p. 52).

(...)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia, pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Employment Appeal Tribunal, London, mediante resolución de 14 de agosto de 1996, declara:

1) El Derecho comunitario se opone a la aplicación de una norma de Derecho nacional que limite a los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento el período respecto al cual un trabajador puede reclamar atrasos retributivos o una indemnización por violación del principio de igualdad de retribución, período de dos años que no puede ser ampliado, siendo así que el retraso en la presentación de la demanda se debe al hecho de que el empresario proporcionó deliberadamente a la persona interesada información incorrecta sobre la retribución percibida por trabajadores de sexo contrario que realizaban un trabajo idéntico al suyo.

2) El Derecho comunitario se opone a la aplicación de una norma de Derecho nacional que limita a los dos años anteriores a la fecha de inicio del procedimiento el período durante el cual un trabajador puede reclamar atrasos retributivos o una indemnización por violación del principio de igualdad de retribución, aun cuando exista la posibilidad de ejercitar otra acción, si ésta implica una regulación procesal o requisitos menos favorables que los establecidos para recursos similares de naturaleza interna. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar si ello es así.

Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 1997 «Igualdad de trato entre hombres y mujeres - Igual capacitación de candidatas de distinto sexo - Preferencia por las candidatas femeninas - Cláusula de apertura».

En el asunto C-409/95

Que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Verwaltungsgericht Gelsenkirchen (Alemania), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre Hell-

mut Marschall y Land Nordrhein-Westfalen, una decisión prejudicial sobre la interpretación de los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 39, p. 40; EE 05/02, p. 70),

(...)

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia pronunciándose sobre la cuestión planteada por el Verwaltungsgericht Gelsenkirchen mediante resolución de 21 de diciembre de 1995, declara:

Los apartados 1 y 4 del artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, no se oponen a una norma nacional que, en caso de que candidatos de ambos sexos presenten igual capacitación, desde el punto de vista de su aptitud, competencia y prestaciones profesionales, obliga a conceder preferencia en la promoción a las candidatas femeninas en aquellos sectores de actividad de la Administración que, en el nivel del puesto de que se trate, tengan un menor número de mujeres que de hombres, salvo que concurran en la persona de un candidato masculino motivos que inclinen la balanza a su favor, siempre que:

- dicha norma garantice, en cada caso particular, a los candidatos masculinos con igual capacitación que las candidatas femeninas, que las candidaturas serán objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta todos los criterios relativos a la persona de los candidatos de ambos sexos e ignore la preferencia concedida a las candidatas femeninas cuando uno o varios criterios hagan que la balanza se incline a favor del candidato masculino, y que
- tales criterios no sean discriminatorios en perjuicio de las candidatas femeninas.

III.5. DOCUMENTOS

Discrimination dans l'UE en 2009

Terrain: mai-juin 2009

Publication: novembre 2009

Eurobaromètre Special 317

Sondage commandité par la Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances et coordonné par la Direction générale Communication.

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs_317_fr.pdf

III.6. DIRECCIONES WEB

UNIÓN EUROPEA

<http://ue.eu.int>

http://europa.eu.int/documents/comm/index_

<http://www.europa.eu.int/scadplus/scad.es.htm>

El Derecho de la Unión Europea

<http://eur-lex.europa.eu/>

<http://europa.eu/eurovoc/>

Comisión Europea

<http://www.ec.europa.eu/>

Comisión Europea. Opinión Pública

http://ec.europa.eu/public_opinion/index_fr.htm

European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities For Diversity. Against Discrimination

<http://www.stop-discrimination.info/>

Partnership Council of Europe & European Commission

<http://www.training-youth.net/>

European Initiative for Democracy and Human Rights

http://ec.europa.eu/europeaid/projects/eidhr/index_en.htm

Políticas Europeas

http://www.ec.europa.eu/policies/index_es.htm

Dirección General de Educación y Cultura
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/index_es.html

Consejo Europeo
http://europa.eu/european_council/index_es.htm

Parlamento Europeo
<http://www.europarl.europa.eu/>

Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas
http://curia.europa.eu/jcms/jcms/Jo1_6308/
http://europa.eu/scadplus/glossary/eu_court_justice_es.htm

PARTE SEGUNDA

LEGISLACIÓN, JURISPRUDENCIA Y DOCUMENTOS DE PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

IV. ALEMANIA

IV.1. CONSTITUCIÓN

Ley Fundamental de Bonn de 1949

Artículo 3 [*Igualdad ante la ley*]

Todas las personas son iguales ante la ley.

El hombre y la mujer gozan de los mismos derechos. El Estado promoverá la realización efectiva de la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres e impulsará la eliminación de las desventajas existentes.

Nadie podrá ser perjudicado ni favorecido a causa de su sexo, su ascendencia, su raza, su idioma, su patria y su origen, sus creencias y sus concepciones religiosas o políticas. Nadie podrá ser perjudicado a causa de un impedimento físico.

Artículo 6

(5) La legislación deberá asegurar a los hijos extramatrimoniales las mismas condiciones que para los hijos nacidos dentro del matrimonio en lo que respecta a su desarrollo físico y espiritual y a su posición social.

Artículo 33 [*Igualdad cívica de los alemanes, funcionarios públicos*]

(1) Todos los alemanes tienen en todos los Länder los mismos derechos y deberes cívicos.

(2) Todos los alemanes tienen igual acceso a cualquier cargo público según su idoneidad, su capacidad y su rendimiento profesional.

(3) El goce de los derechos civiles y cívicos, la admisión a los cargos públicos, así como los derechos adquiridos en el servicio público son independientes de la confesión religiosa. Nadie podrá ser discriminado a causa de su pertenencia o no pertenencia a una confesión o ideología.

(4) El ejercicio de facultades de soberanía será confiado, como regla general y con carácter permanente, a funcionarios del servicio público sujetos a una relación de servicio y lealtad, bajo un régimen de Derecho público.

(5) El estatuto legal del servicio público se establecerá teniendo en cuenta los principios tradicionales del régimen de funcionarios de carrera.

IV.2. LEGISLACIÓN

IV.2.1. LEGISLACION FEDERAL

1. Strafgesetzbuch (StGB)

Código Penal

Ausfertigungsdatum: 15.05.1871

Vollzitat: «Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 31. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2149) geändert worden ist»

Stand: Neugefasst durch Bek. v. 13.11.1998 I 3322.

2. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Código Civil

Neugefasst durch B. v. 02.01.2002 BGBl. I S. 42, 2909; 2003, 738; zuletzt geändert durch Artikel 4 Abs. 10 G. v. 11.08.2009 BGBl. I S. 2713.

3. Gesetz über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz und über die Erhaltung von Ansprüchen bei Betriebsübergang (Arbeitsrechtliches EG-Anpassungsgesetz) vom 13/08/1980.

Ley de igualdad de trato de hombres y mujeres en el trabajo y en el mantenimiento de los derechos en las empresas.
Bundesgesetzblatt Teil I vom 20/08/1980 Seite 1308.

4. Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (EUGleichbUmsG).

Ley de transposición de la Directiva europea de aplicación efectiva del principio de igualdad de trato.
G v 14.08.2006 BGBl. I 1897; Geltung ab 18.08.2006.

5. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).

Ley General de Igualdad de trato.

14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 15 Abs. 66 G v. 5.2.2009 I 160.

Leyes modificadas por el artículo 3 de la Ley General de Igualdad de Trato

6. Verordnung über die Gleichstellung von Personen nach § 3 des Häftlingshilfegesetzes HHG§3V.

Reglamento de igualdad entre personas según el párrafo 3 de la Ley de ayuda a presos y presas.

Ausfertigungsdatum: 01.08.1962

im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 242-1-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Dezember 1992 (BGBl. I S.2094) geändert worden ist

Stand: Geändert durch Art. 7 G v. 21.12.1992 I 2094.

7. Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin in Dienststellen des Bundes vom 6. Dezember 2001 (BGBl. I S. 3374, 2002, 2711).

Reglamento de la elección de la Comisión de igualdad y su vicepresidenta en los departamentos ministeriales confederales.

8. Gesetz über die Berufung und Entsendung von Frauen und Männern in Gremien im Einflußbereich des Bundes BGremBG.

Ausfertigungsdatum: 24.06.1994 (BGBl. I págs. 1406-1413)

Ley de nombramiento y delegación de mujeres y hombres en organismos dentro del ámbito de influencia de la Confederación.

9. Verordnung zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie Informationstechnik- Verordnung - BITV).

Reglamento para la implementación de tecnologías de la información accesibles, de conformidad con la Ley de igualdad de derechos para las personas discapacitadas.

Ausfertigungsdatum: 17.07.2002 (BGBl. I S. 2654)

10. Gesetz zur Gleichstellung mit Zusatzversorgungssystemen des Beitrittsgebiets (Zusatzversorgungssystem-Gleichstellungsgesetz- ZVsG).

ZVsG Ausfertigungsdatum: 24.06.1993

Ley de igualdad de trato en el sistema de pensiones complementarias.

(BGBl. I S. 1038, 1047), das zuletzt durch Artikel 247 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist»Stand: Zuletzt geändert durch Art. 247 V v. 31.10.2006 I 2407.

11. (Zweites Gleichberechtigungsgesetz - 2.GleiBG) Vom 30.November 2001.

Ausfertigungsdatum: 24.06.1994 (BGBl. I S. 1406)

Segunda ley de la igualdad de trato de mujeres y hombres.

12. Verordnung über die Wahl der Gleichstellungsbeauftragten und ihrer Stellvertreterin durch Soldatinnen der Bundeswehr (Gleichstellungsbeauftragten- Wahlverordnung Soldatinnen - SGleibWV) de 12 de mayo de 2005. (BGBl. I pag. 1394)

Reglamento sobre la elección del Comisionado para la igualdad y su vicepresidenta en las Fuerzas Armadas.

13. Verordnung über statistische Erhebungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Dienststellen des Bundes.

(Gleichstellungstatistikverordnung - GleiStatV)

Ausfertigungsdatum: 18.06.2003 (BGBl. I S. 889), die durch durch Artikel 1 der Verordnung vom 26. Juni 2006 (BGBl. I S. 1346) geändert worden ist.

Reglamento que regula las encuestas en materia de igualdad entre mujeres y hombres en los departamentos ministeriales de la Federación.

14. Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Prostituierten.

(Prostitutionsgesetz - ProstG) de 20.12.2001

Ley de regulación de la situación jurídica de las prostitutas.

15. Erste Verordnung zur Änderung der Gleichstellungstatistikverordnung von 30 November 2001.

BGBL Teil I Nr. 289 de 28 de junio de 2006

Primer Reglamento de modificación del Reglamento de estadísticas de igualdad de 26 de junio de 2006.

16. Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (Behindertengleichstellungsgesetz) von 27.4.2002.

Últimamente modificada por el Art. 262 V v. 31.10.2006 I 2407

Ley de igualdad para las personas con discapacidad.

17. Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes (Bundesgleichstellungsgesetz - BGleIG) De 30 de noviembre de 2001 (BGBl. I pag. 3234), modificado

últimamente por el artículo 15.54 de la Ley de 35 de febrero de 2009 (BGBl. I pag. 160).

Ley para la igualdad de mujeres y hombres en la Administración y en los Tribunales federales.

18. Gesetz über die Gleichbehandlung der Soldatinnen und Soldaten.

14 de agosto de 2006 BGBl I pag. 1904, modificada por ley de 31 de julio de 2008

Ley para la igualdad entre mujeres y hombres soldado.

19. Gesetz über die eingetragene Lebenspartnerschaft.

«Lebenspartnerschaftsgesetz vom 16. Februar 2001 (BGBl. I S. 266), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 6. Juli 2009 (BGBl. I S. 1696) geändert worden ist»

Ley de registro de parejas de hecho.

20. Gesetz über die Änderung der Vornamen und die Feststellung der Geschlechtszugehörigkeit in besonderen Fällen del 10 de septiembre de 1980, últimamente modificada por la Ley de 17 de julio 2009.

Ley de modificación del nombre y la determinación de pertenencia a un sexo en casos excepcionales.

21. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien.

Reglamento de los ministerios federales.

GGO Stand: 1. Juni 2009

Kapitel 1 Allgemeines

22. Gesetz über das Ruhen der Verfolgungsverjährung und die Gleichstellung der Richter und Bediensteten des Internationalen Strafgerichtshofes IStGHGleichstG vom 21. Juni 2002 (BGBl. I S. 2144,2162).

Ley sobre la suspensión de la prescripción y la igualdad de los magistrados y el personal de la Corte Penal Internacional.

23. Gesetz zu dem Übereinkommen Nr. 118 der Internationalen Arbeitsorganisation vom 28. Juni 1962 über die Gleichbehandlung von Inländern und Ausländern in der Sozialen Sicherheit.

IAOÜbk118G

Ausfertigungsdatum: 21.08.1970(BGBl. 1970 II S. 802)

Acta de ratificación del Convenio N ° 118 de la Organización Internacional del Trabajo de 28 de junio de 1962 sobre la igualdad de trato de nacionales y extranjeros en la Seguridad Social.

24. Gesetz über die Internationalen Übereinkommen betreffend die Gleichbehandlung einheimischer und ausländischer Arbeitnehmer bei Entschädigung aus Anlaß von Betriebsunfällen sowie die Entschädigung aus Anlaß von Berufskrankheiten BetrUnfallÜbkG.

Ausfertigungsdatum: 21.07.1928 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 8231-3, veröffentlichten bereinigten Fassung

Ley sobre el Convenio Internacional sobre la igualdad de trato de nacionales y trabajadores extranjeros ante la indemnización por accidente laboral así como de indemnizaciones por enfermedades profesionales.

2. Strafgesetzbuch (StGB)

Código Penal

Ausfertigungsdatum: 15.05.1871

Vollzitat: „Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998 (BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 31. Oktober 2008 (BGBl. I S. 2149) geändert worden ist»

Stand: Neugefasst durch Bek. v. 13.11.1998 I 3322;

§ 130 Volksverhetzung

(1) Wer in einer Weise, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören,

1. zum Haß gegen Teile der Bevölkerung aufstachelt oder zu Gewalt- oder Willkürmaßnahmen gegen sie auffordert oder
2. die Menschenwürde anderer dadurch angreift, daß er Teile der Bevölkerung beschimpft, böswillig verächtlich macht oder verleumdet, wird mit Freiheitsstrafe von drei Monaten bis zu fünf Jahren bestraft.

(2) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. Schriften (§ 11 Abs. 3), die zum Haß gegen Teile der Bevölkerung oder gegen eine nationale, rassische, religiöse oder durch ihr Volkstum bestimmte Gruppe aufstacheln, zu Gewalt- oder Willkürmaßnahmen gegen sie auffordern oder die Menschenwürde anderer dadurch angreifen, daß Teile der Bevölkerung oder eine vorbezeichnete Gruppe beschimpft, böswillig verächtlich gemacht oder verleumdet werden,

a) verbreitet,

b) öffentlich ausstellt, anschlägt, vorführt oder sonst zugänglich macht,

c) einer Person unter achtzehn Jahren anbietet, überläßt oder zugänglich macht oder

d) herstellt, bezieht, liefert, vorrätig hält, anbietet, ankündigt, anpreist, einzuführen oder auszuführen unternimmt, um sie oder aus ihnen gewonnene Stücke im Sinne der Buchstaben a bis c zu verwenden oder einem anderen eine solche Verwendung zu ermöglichen, oder

2. eine Darbietung des in Nummer 1 bezeichneten Inhalts durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste verbreitet.

(3) Mit Freiheitsstrafe bis zu fünf Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer eine unter der Herrschaft des Nationalsozialismus begangene Handlung der in § 6 Abs. 1 des Völkerstrafgesetzbuches bezeichneten Art in einer Weise, die geeignet ist, den öffentlichen Frieden zu stören, öffentlich oder in einer Versammlung billigt, leugnet oder verharmlost.

(4) Mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer öffentlich oder in einer Versammlung den öffentlichen Frieden in einer die Würde der Opfer verletzenden Weise dadurch stört, dass er die nationalsozialistische Gewalt- und Willkürherrschaft billigt, verherrlicht oder rechtfertigt.

(5) Absatz 2 gilt auch für Schriften (§ 11 Abs. 3) des in den Absätzen 3 und 4 bezeichneten Inhalts.

(6) In den Fällen des Absatzes 2, auch in Verbindung mit Absatz 5, und in den Fällen der Absätze 3 und 4 gilt § 86 Abs. 3 entsprechend.

Menschen

§ 131 Gewaltdarstellung

(1) Wer Schriften (§ 11 Abs. 3), die grausame oder sonst unmenschliche Gewalttätigkeiten gegen Menschen oder menschenähnliche Wesen in einer Art schildern, die eine Verherrlichung oder Verharmlosung solcher Gewalttätigkeiten ausdrückt oder die das Grausame oder Unmenschliche des Vorgangs in einer die Menschenwürde verletzenden Weise darstellt,

1. verbreitet,

2. öffentlich ausstellt, anschlägt, vorführt oder sonst zugänglich macht,

3. einer Person unter achtzehn Jahren anbietet, überläßt oder zugänglich macht oder

4. herstellt, bezieht, liefert, vorrätig hält, anbietet, ankündigt, anpreist, einzuführen oder auszuführen unternimmt, um sie oder aus ihnen gewonnene Stücke im Sinne der Nummern 1 bis 3 zu verwenden oder einem anderen eine solche Verwendung zu ermöglichen, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

(2) Ebenso wird bestraft, wer eine Darbietung des in Absatz 1 bezeichneten Inhalts durch Rundfunk, Medien- oder Teledienste verbreitet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht, wenn die Handlung der Berichterstattung über Vorgänge des Zeitgeschehens oder der Geschichte dient.

(4) Absatz 1 Nr. 3 ist nicht anzuwenden, wenn der zur Sorge für die Person Berechtigte handelt; dies gilt nicht, wenn der Sorgeberechtigte durch das Anbieten, Überlassen oder Zugänglichmachen seine Erziehungspflicht gröblich verletzt.

3. Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

Código Civil

neugefasst durch B. v. 02.01.2002 BGBl. I S. 42, 2909; 2003, 738; zuletzt geändert durch Artikel 4 Abs. 10 G. v. 11.08.2009 BGBl. I S. 2713;

§ 611a (aufgehoben)

§ 611b (aufgehoben)

§ 612 Vergütung

(1) Eine Vergütung gilt als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist.

(2) Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, so ist bei dem Bestehen einer Taxe die taxmäßige Vergütung, in Ermangelung einer Taxe die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen.

(3) (aufgehoben)

(4) Gesetz zur Umsetzung europäischer Richtlinien zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung (EUGleichbUmsG) G v 14.08.2006 BGBl. I 1897; Geltung ab 18.08.2006

5. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ley General de Igualdad de trato

De 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert durch Artikel 15 Abs. 66 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160)

Stand: Zuletzt geändert durch Art. 15 Abs. 66 G v. 5.2.2009 I 160

Abschnitt 1
Allgemeiner Teil

§ 1 Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 2 Anwendungsbereich

(1) Benachteiligungen aus einem in § 1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes unzulässig in Bezug auf:

1. die Bedingungen, einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbstständiger und selbstständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, sowie für den beruflichen Aufstieg,
2. die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt und Entlassungsbedingungen, insbesondere in individual- und kollektivrechtlichen Vereinbarungen und Maßnahmen bei der Durchführung und Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses sowie beim beruflichen Aufstieg,
3. den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsbildung einschließlich der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung sowie der praktischen Berufserfahrung,
4. die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Beschäftigten- oder Arbeitgebervereinigung oder einer Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Vereinigungen,
5. den Sozialschutz, einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste,
6. die sozialen Vergünstigungen,
7. die Bildung,
8. den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich von Wohnraum.

(2) Für Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch gelten § 33c des Ersten Buches Sozialgesetzbuch und § 19a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Für die betriebliche Altersvorsorge gilt das Betriebsrentengesetz.

(3) Die Geltung sonstiger Benachteiligungsverbote oder Gebote der Gleichbehandlung wird durch dieses Gesetz nicht berührt. Dies gilt auch für öffentlich-rechtliche Vorschriften, die dem Schutz bestimmter Personengruppen dienen.

(4) Für Kündigungen gelten ausschließlich die Bestimmungen zum allgemeinen und besonderen Kündigungsschutz.

§ 3 Begriffsbestimmungen

(1) Eine unmittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 genannten Grundes eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

(2) Eine mittelbare Benachteiligung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

(3) Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

(5) Die Anweisung zur Benachteiligung einer Person aus einem in § 1 genannten Grund gilt als enachteiligung. Eine solche Anweisung liegt in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 insbesondere vor, wenn jemand eine Person zu einem Verhalten bestimmt, das einen Beschäftigten oder eine Beschäftigte wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt oder benachteiligen kann.

§ 4 Unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer Gründe

Erfolgt eine unterschiedliche Behandlung wegen mehrerer der in § 1 genannten Gründe, so kann diese unterschiedliche Behandlung nach den §§ 8 bis 10 und 20 nur gerechtfertigt werden, wenn sich die Rechtfertigung auf alle diese Gründe erstreckt, derentwegen die unterschiedliche Behandlung erfolgt.

§ 5 Positive Maßnahmen

Ungeachtet der in den §§ 8 bis 10 sowie in § 20 benannten Gründe ist eine unterschiedliche Behandlung auch zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile wegen eines in § 1 genannten Grundes verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Abschnitt 2

Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung

Unterabschnitt 1

Verbot der Benachteiligung

§ 6 Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Beschäftigte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,

3. Personen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Personen anzusehen sind; zu diesen gehören auch die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten.

Als Beschäftigte gelten auch die Bewerberinnen und Bewerber für ein Beschäftigungsverhältnis sowie die Personen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist.

(2) Arbeitgeber (Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen) im Sinne dieses Abschnitts sind natürliche und juristische Personen sowie rechtsfähige Personengesellschaften, die Personen nach Absatz 1 beschäftigen. Werden Beschäftigte einem Dritten zur Arbeitsleistung überlassen, so gilt auch dieser als Arbeitgeber im Sinne dieses Abschnitts. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

(3) Soweit es die Bedingungen für den Zugang zur Erwerbstätigkeit sowie den beruflichen Aufstieg betrifft, gelten die Vorschriften dieses Abschnitts für Selbstständige und Organmitglieder, insbesondere Geschäftsführer oder Geschäftsführerinnen und Vorstände, entsprechend.

§ 7 Benachteiligungsverbot

(1) Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt werden; dies gilt auch, wenn die Person, die die Benachteiligung begeht, das Vorliegen eines in § 1 genannten Grundes bei der Benachteiligung nur annimmt.

(2) Bestimmungen in Vereinbarungen, die gegen das Benachteiligungsverbot des Absatzes 1 verstoßen, sind unwirksam.

(3) Eine Benachteiligung nach Absatz 1 durch Arbeitgeber oder Beschäftigte ist eine Verletzung vertraglicher Pflichten.

§ 8 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen beruflicher Anforderungen

(1) Eine unterschiedliche Behandlung wegen eines in § 1 genannten Grundes ist zulässig, wenn dieser Grund wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist.

(2) Die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit wegen eines in § 1 genannten Grundes wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen eines in § 1 genannten Grundes besondere Schutzvorschriften gelten.

§ 9 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung

(1) Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften, die ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder durch Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, auch zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt.

(2) Das Verbot unterschiedlicher Behandlung wegen der Religion oder der Weltanschauung berührt nicht das Recht der in Absatz 1 genannten Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform oder der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion oder Weltanschauung zur Aufgabe machen, von ihren Beschäftigten ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne ihres jeweiligen Selbstverständnisses verlangen zu können.

§ 10 Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters Ungeachtet des § 8 ist eine unterschiedliche Behandlung wegen des Alters auch zulässig, wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist. Die Mittel zur Erreichung dieses Ziels müssen angemessen und erforderlich sein. Derartige unterschiedliche Behandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

1. die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlohnung und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Beschäftigten und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen,

2. die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile,
3. die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand,
4. die Festsetzung von Altersgrenzen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen von Beschäftigten und die Verwendung von Alterskriterien im Rahmen dieser Systeme für versicherungsmathematische Berechnungen,
5. eine Vereinbarung, die die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ohne Kündigung zu einem Zeitpunkt vorsieht, zu dem der oder die Beschäftigte eine Rente wegen Alters beantragen kann; § 41 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt,
6. Differenzierungen von Leistungen in Sozialplänen im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes, wenn die Parteien eine nach Alter oder Betriebszugehörigkeit gestaffelte Abfindungsregelung geschaffen haben, in der die wesentlich vom Alter abhängenden Chancen auf dem Arbeitsmarkt durch eine verhältnismäßig starke Betonung des Lebensalters erkennbar berücksichtigt worden sind, oder Beschäftigte von den Leistungen des Sozialplans ausgeschlossen haben, die wirtschaftlich abgesichert sind, weil sie, gegebenenfalls nach Bezug von Arbeitslosengeld, rentenberechtigt sind.

Unterabschnitt 2 Organisationspflichten des Arbeitgebers

§ 11 Ausschreibung

Ein Arbeitsplatz darf nicht unter Verstoß gegen § 7 Abs. 1 ausgeschrieben werden.

§ 12 Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- (2) Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.
- (3) Verstoßen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung wie Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung zu ergreifen.
- (4) Werden Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit durch Dritte nach § 7 Abs. 1 benachteiligt, so hat der Arbeitgeber die im Einzelfall geeigneten, erforderlichen und angemessenen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten zu ergreifen.
- (5) Dieses Gesetz und § 61b des Arbeitsgerichtsgesetzes sowie Informationen über die für die Behandlung von Beschwerden nach § 13 zuständigen Stellen sind im Betrieb oder in der Dienststelle bekannt zu machen. Die Bekanntmachung kann durch Aushang oder Auslegung an geeigneter Stelle oder den Einsatz der im Betrieb oder der Dienststelle üblichen Informations- und Kommunikationstechnik erfolgen.

Unterabschnitt 3 Rechte der Beschäftigten

§ 13 Beschwerderecht

- (1) Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.
- (2) Die Rechte der Arbeitnehmervertretungen bleiben unberührt.

§ 14 Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

§ 15 Entschädigung und Schadensersatz

- (1) Bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot ist der Arbeitgeber verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitgeber die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.
- (2) Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der oder die Beschäftigte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen. Die Entschädigung darf bei einer Nichteinstellung drei Monatsgehälter nicht übersteigen, wenn der oder die Beschäftigte auch bei benachteiligungsfreier Auswahl nicht eingestellt worden wäre.
- (3) Der Arbeitgeber ist bei der Anwendung kollektivrechtlicher Vereinbarungen nur dann zur Entschädigung verpflichtet, wenn er vorsätzlich oder grob fahrlässig handelt.
- (4) Ein Anspruch nach Absatz 1 oder 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten schriftlich geltend gemacht werden, es sei denn, die Tarifvertragsparteien haben etwas anderes vereinbart. Die Frist beginnt im Falle einer Bewerbung oder eines beruflichen Aufstiegs mit dem Zugang der Ablehnung und in den sonstigen Fällen einer Benachteiligung zu dem Zeitpunkt, in dem der oder die Beschäftigte von der Benachteiligung Kenntnis erlangt.
- (5) Im Übrigen bleiben Ansprüche gegen den Arbeitgeber, die sich aus anderen Rechtsvorschriften ergeben, unberührt.

(6) Ein Verstoß des Arbeitgebers gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 begründet keinen Anspruch auf Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses, Berufsausbildungsverhältnisses oder einen beruflichen Aufstieg, es sei denn, ein solcher ergibt sich aus einem anderen Rechtsgrund.

§ 16 Maßregelungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf Beschäftigte nicht wegen der Inanspruchnahme von Rechten nach diesem Abschnitt oder wegen der Weigerung, eine gegen diesen Abschnitt verstoßende Anweisung auszuführen, benachteiligen. Gleiches gilt für Personen, die den Beschäftigten hierbei unterstützen oder als Zeuginnen oder Zeugen aussagen.

(2) Die Zurückweisung oder Duldung benachteiligender Verhaltensweisen durch betroffene Beschäftigte darf nicht als Grundlage für eine Entscheidung herangezogen werden, die diese Beschäftigten berührt. Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

(3) § 22 gilt entsprechend.

Unterabschnitt 4 Ergänzende Vorschriften

§ 17 Soziale Verantwortung der Beteiligten

(1) Tarifvertragsparteien, Arbeitgeber, Beschäftigte und deren Vertretungen sind aufgefordert, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung des in § 1 genannten Ziels mitzuwirken.

(2) In Betrieben, in denen die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes vorliegen, können bei einem groben Verstoß des Arbeitgebers gegen Vorschriften aus diesem Abschnitt der Betriebsrat oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft unter der Voraussetzung des § 23 Abs. 3 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes die dort genannten Rechte gerichtlich geltend machen; § 23 Abs. 3 Satz 2 bis 5 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend. Mit dem Antrag dürfen nicht Ansprüche des Benachteiligten geltend gemacht werden.

§ 18 Mitgliedschaft in Vereinigungen

(1) Die Vorschriften dieses Abschnitts gelten entsprechend für die Mitgliedschaft oder die Mitwirkung in einer

1. Tarifvertragspartei,

2. Vereinigung, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören oder die eine überragende Machtstellung im wirtschaftlichen oder sozialen Bereich innehat, wenn ein grundlegendes Interesse am Erwerb der Mitgliedschaft besteht, sowie deren jeweiligen Zusammenschlüssen.

(2) Wenn die Ablehnung einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 Abs. 1 darstellt, besteht ein Anspruch auf Mitgliedschaft oder Mitwirkung in den in Absatz 1 genannten Vereinigungen.

Abschnitt 3 Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr

§ 19 Zivilrechtliches Benachteiligungsverbot

(1) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität bei der Begründung, Durchführung und Beendigung zivilrechtlicher Schuldverhältnisse, die

1. typischerweise ohne Ansehen der Person zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen (Massengeschäfte) oder bei denen das Ansehen der Person nach der Art des Schuldverhältnisses eine nachrangige Bedeutung hat und die zu vergleichbaren Bedingungen in einer Vielzahl von Fällen zustande kommen oder 2. eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist unzulässig.

(2) Eine Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft ist darüber hinaus auch bei der Begründung, Durchführung und Beendigung sonstiger zivilrechtlicher Schuldverhältnisse im Sinne des § 2 Abs. 1 Nr. 5 bis 8 unzulässig.

(3) Bei der Vermietung von Wohnraum ist eine unterschiedliche Behandlung im Hinblick auf die Schaffung und Erhaltung sozial stabiler Bewohnerstrukturen und ausgewogener Siedlungsstrukturen sowie ausgeglichener wirtschaftlicher, sozialer und kultureller Verhältnisse zulässig.

(4) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf familien- und erbrechtliche Schuldverhältnisse.

(5) Die Vorschriften dieses Abschnitts finden keine Anwendung auf zivilrechtliche Schuldverhältnisse, bei denen ein besonderes Nähe- oder Vertrauensverhältnis der Parteien oder ihrer Angehörigen begründet wird. Bei Mietverhältnissen kann dies insbesondere der Fall sein, wenn die Parteien oder ihre Angehörigen Wohnraum auf demselben Grundstück nutzen. Die Vermietung von Wohnraum zum nicht nur vorübergehenden Gebrauch ist in der Regel kein Geschäft im Sinne des Absatzes 1 Nr. 1, wenn der Vermieter insgesamt nicht mehr als 50 Wohnungen vermietet.

§ 20 Zulässige unterschiedliche Behandlung

(1) Eine Verletzung des Benachteiligungsverbots ist nicht gegeben, wenn für eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität oder des Geschlechts ein sachlicher Grund vorliegt. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn die unterschiedliche Behandlung

1. der Vermeidung von Gefahren, der Verhütung von Schäden oder anderen Zwecken vergleichbarer Art dient,

2. dem Bedürfnis nach Schutz der Intimsphäre oder der persönlichen Sicherheit Rechnung trägt,

3. besondere Vorteile gewährt und ein Interesse an der Durchsetzung der Gleichbehandlung fehlt, 4. an die Religion eines Menschen anknüpft und im Hinblick auf die Ausübung der Religionsfreiheit oder auf das Selbstbestimmungsrecht der Religionsgemeinschaften, der ihnen zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform sowie der Vereinigungen, die sich die gemeinschaftliche Pflege einer Religion zur Aufgabe machen, unter Beachtung des jeweiligen Selbstverständnisses gerechtfertigt ist.

(2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen. Eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist im Falle des § 19 Abs. 1 Nr. 2 nur zulässig, wenn diese auf anerkannten Prinzipien risikoadäquater Kalkulation beruht, insbesondere auf einer versicherungsmathematisch ermittelten Risikobewertung unter Heranziehung statistischer Erhebungen.

§ 21 Ansprüche

- (1) Der Benachteiligte kann bei einem Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot unbeschadet weiterer Ansprüche die Beseitigung der Beeinträchtigung verlangen. Sind weitere Beeinträchtigungen zu besorgen, so kann er auf Unterlassung klagen.
- (2) Bei einer Verletzung des Benachteiligungsverbots ist der Benachteiligte verpflichtet, den hierdurch entstandenen Schaden zu ersetzen. Dies gilt nicht, wenn der Benachteiligte die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat. Wegen eines Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, kann der Benachteiligte eine angemessene Entschädigung in Geld verlangen.
- (3) Ansprüche aus unerlaubter Handlung bleiben unberührt.
- (4) Auf eine Vereinbarung, die von dem Benachteiligungsverbot abweicht, kann sich der Benachteiligte nicht berufen.
- (5) Ein Anspruch nach den Absätzen 1 und 2 muss innerhalb einer Frist von zwei Monaten geltend gemacht werden. Nach Ablauf der Frist kann der Anspruch nur geltend gemacht werden, wenn der Benachteiligte ohne Verschulden an der Einhaltung der Frist verhindert war.

Abschnitt 4 Rechtsschutz

§ 22 Beweislast

Wenn im Streitfall die eine Partei Indizien beweist, die eine Benachteiligung wegen eines in § 1 genannten Grundes vermuten lassen, trägt die andere Partei die Beweislast dafür, dass kein Verstoß gegen die Bestimmungen zum Schutz vor Benachteiligung vorgelegen hat.

§ 23 Unterstützung durch Antidiskriminierungsverbände

- (1) Antidiskriminierungsverbände sind Personenzusammenschlüsse, die nicht gewerbsmäßig und nicht nur vorübergehend entsprechend ihrer Satzung die besonderen Interessen von benachteiligten Personen oder Personengruppen nach Maßgabe von § 1 wahrnehmen. Die Befugnisse nach den Absätzen 2 bis 4 stehen ihnen zu, wenn sie mindestens 75 Mitglieder haben oder einen Zusammenschluss aus mindestens sieben Verbänden bilden.
- (2) Antidiskriminierungsverbände sind befugt, im Rahmen ihres Satzungszwecks in gerichtlichen Verfahren als Beistände Benachteiligter in der Verhandlung aufzutreten.
Im Übrigen bleiben die Vorschriften der Verfahrensordnungen, insbesondere diejenigen, nach denen Beiständen weiterer Vortrag untersagt werden kann, unberührt.
- (3) Antidiskriminierungsverbänden ist im Rahmen ihres Satzungszwecks die Besorgung von Rechtsangelegenheiten Benachteiligter gestattet.
- (4) Besondere Klagerechte und Vertretungsbefugnisse von Verbänden zu Gunsten von behinderten Menschen bleiben unberührt.

Abschnitt 5 Sonderregelungen für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

§ 24 Sonderregelung für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse

Die Vorschriften dieses Gesetzes gelten unter Berücksichtigung ihrer besonderen Rechtsstellung entsprechend für

1. Beamtinnen und Beamte des Bundes, der Länder, der Gemeinden, der Gemeindeverbände sowie der sonstigen der Aufsicht des Bundes oder eines Landes unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts,
2. Richterinnen und Richter des Bundes und der Länder,
3. Zivildienstleistende sowie anerkannte Kriegsdienstverweigerer, soweit ihre Heranziehung zum Zivildienst betroffen ist.

Abschnitt 6 Antidiskriminierungsstelle

§ 25 Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- (1) Beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird unbeschadet der Zuständigkeit der Beauftragten des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung die Stelle des Bundes zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes (Antidiskriminierungsstelle des Bundes) errichtet.
- (2) Der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ist die für die Erfüllung ihrer Aufgaben notwendige Personal- und Sachausstattung zur Verfügung zu stellen. Sie ist im Einzelplan des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einem eigenen Kapitel auszuweisen.

§ 26 Rechtsstellung der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes

- (1) Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernennt auf Vorschlag der Bundesregierung eine Person zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sie steht nach Maßgabe dieses Gesetzes in einem öffentlich-rechtlichen Amtsverhältnis zum Bund. Sie ist in Ausübung ihres Amtes unabhängig und nur dem Gesetz unterworfen.

(2) Das Amtsverhältnis beginnt mit der Aushändigung der Urkunde über die Ernennung durch die Bundesministerin oder den Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

(3) Das Amtsverhältnis endet außer durch Tod

1. mit dem Zusammentreten eines neuen Bundestages,
2. durch Ablauf der Amtszeit mit Erreichen der Altersgrenze nach § 51 Abs. 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes,
3. mit der Entlassung.

Die Bundesministerin oder der Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend entlässt die Leiterin oder den Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes auf deren Verlangen oder wenn Gründe vorliegen, die bei einer Richterin oder einem Richter auf Lebenszeit die Entlassung aus dem Dienst rechtfertigen. Im Falle der Beendigung des Amtsverhältnisses erhält die Leiterin oder der Leiter der Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine von der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Familie, Senioren, Frauen und Jugend vollzogene Urkunde. Die Entlassung wird mit der Aushändigung der Urkunde wirksam.

(4) Das Rechtsverhältnis der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes gegenüber dem Bund wird durch Vertrag mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geregelt. Der Vertrag bedarf der Zustimmung der Bundesregierung.

(5) Wird eine Bundesbeamtin oder ein Bundesbeamter zur Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bestellt, scheidet er oder sie mit Beginn des Amtsverhältnisses aus dem bisherigen Amt aus. Für die Dauer des Amtsverhältnisses ruhen die aus dem Beamtenverhältnis begründeten Rechte und Pflichten mit Ausnahme der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit und des Verbots der Annahme von Belohnungen oder Geschenken.

Bei unfallverletzten Beamtinnen oder Beamten bleiben die gesetzlichen Ansprüche auf das Heilverfahren und einen Unfallausgleich unberührt.

§ 27 Aufgaben

(1) Wer der Ansicht ist, wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt worden zu sein, kann sich an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden.

(2) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes unterstützt auf unabhängige Weise Personen, die sich nach Absatz 1 an sie wenden, bei der Durchsetzung ihrer Rechte zum Schutz vor Benachteiligungen. Hierbei kann sie insbesondere

1. über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren,
2. Beratung durch andere Stellen vermitteln,
3. eine gütliche Beilegung zwischen den Beteiligten anstreben.

Soweit Beauftragte des Deutschen Bundestages oder der Bundesregierung zuständig sind, leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Anliegen der in Absatz 1 genannten Personen mit deren Einverständnis unverzüglich an diese weiter.

(3) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nimmt auf unabhängige Weise folgende Aufgaben wahr, soweit nicht die Zuständigkeit der Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages berührt ist:

1. Öffentlichkeitsarbeit,
2. Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen,
3. Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen.

(4) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages legen gemeinsam dem Deutschen Bundestag alle vier Jahre Berichte über Benachteiligungen aus den in § 1 genannten Gründen vor und geben Empfehlungen zur Beseitigung und Vermeidung dieser Benachteiligungen. Sie können gemeinsam wissenschaftliche Untersuchungen zu Benachteiligungen durchführen.

(5) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und die in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages sollen bei Benachteiligungen aus mehreren der in § 1 genannten Gründe zusammenarbeiten.

§ 28 Befugnisse

(1) Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes kann in Fällen des § 27 Abs. 2 Satz 2 Nr. 3 Beteiligte um Stellungnahmen ersuchen, soweit die Person, die sich nach § 27 Abs. 1 an sie gewandt hat, hierzu ihr Einverständnis erklärt.

(2) Alle Bundesbehörden und sonstigen öffentlichen Stellen im Bereich des Bundes sind verpflichtet, die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen, insbesondere die erforderlichen Auskünfte zu erteilen. Die Bestimmungen zum Schutz personenbezogener Daten bleiben unberührt.

§ 29 Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen und anderen Einrichtungen

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes soll bei ihrer Tätigkeit Nichtregierungsorganisationen sowie Einrichtungen, die auf europäischer, Bundes-, Landes- oder regionaler Ebene zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes tätig sind, in geeigneter Form einbeziehen.

§ 30 Beirat

(1) Zur Förderung des Dialogs mit gesellschaftlichen Gruppen und Organisationen, die sich den Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zum Ziel gesetzt haben, wird der Antidiskriminierungsstelle des Bundes ein Beirat beigeordnet.

Der Beirat berät die Antidiskriminierungsstelle des Bundes bei der Vorlage von Berichten und Empfehlungen an den Deutschen Bundestag nach § 27 Abs. 4 und kann hierzu sowie zu wissenschaftlichen Untersuchungen nach § 27 Abs. 3 Nr. 3 eigene Vorschläge unterbreiten.

(2) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit der Leitung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sowie den entsprechend zuständigen Beauftragten der Bundesregierung oder des Deutschen Bundestages die Mitglieder dieses Beirats und für jedes Mitglied eine Stellvertretung.

In den Beirat sollen Vertreterinnen und Vertreter gesellschaftlicher Gruppen und Organisationen sowie Expertinnen und Experten in Benachteiligungsfragen berufen werden. Die Gesamtzahl der Mitglieder des Beirats soll 16 Personen nicht überschreiten. Der Beirat soll zu gleichen Teilen mit Frauen und Männern besetzt sein.

(3) Der Beirat gibt sich eine Geschäftsordnung, die der Zustimmung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend bedarf.

(4) Die Mitglieder des Beirats üben die Tätigkeit nach diesem Gesetz ehrenamtlich aus. Sie haben Anspruch auf Aufwandsentschädigung sowie Reisekostenvergütung, Tagegelder und Übernachtungsgelder. Näheres regelt die Geschäftsordnung.

Abschnitt 7 Schlussvorschriften

§ 31 Unabdingbarkeit

Von den Vorschriften dieses Gesetzes kann nicht zu Ungunsten der geschützten Personen abgewichen werden.

§ 32 Schlussbestimmungen

Soweit in diesem Gesetz nicht Abweichendes bestimmt ist, gelten die allgemeinen Bestimmungen.

§ 33 Übergangsbestimmungen

(1) Bei Benachteiligungen nach den §§ 611a, 611b und 612 Abs. 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs oder sexuellen Belästigungen nach dem Beschäftigtenschutzgesetz ist das vor dem 18. August 2006 maßgebliche Recht anzuwenden.

(2) Bei Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 18. August 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(3) Bei Benachteiligungen wegen des Geschlechts, der Religion, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität sind die §§ 19 bis 21 nicht auf Schuldverhältnisse anzuwenden, die vor dem 1. Dezember 2006 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

(4) Auf Schuldverhältnisse, die eine privatrechtliche Versicherung zum Gegenstand haben, ist § 19 Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn diese vor dem 22. Dezember 2007 begründet worden sind. Satz 1 gilt nicht für spätere Änderungen solcher Schuldverhältnisse.

21. Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien

Reglamento de los ministerios federales

GGO Stand: 1. Juni 2009

Kapitel 1 Allgemeines

§ 2 Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist durchgängiges Leitprinzip und soll bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien in ihren Bereichen gefördert werden (Gender-Mainstreaming).

Abschnitt 2 Aufbau von Gesetzesvorlagen der Bundesregierung

§ 42 Gesetzesvorlagen der Bundesregierung

(5) Gesetzentwürfe müssen sprachlich richtig und möglichst für jedermann verständlich gefasst sein. Gesetzentwürfe sollen die Gleichstellung von Frauen und Männern sprachlich zum Ausdruck bringen. Gesetzentwürfe sind grundsätzlich dem Redaktionsstab der Gesellschaft für deutsche Sprache beim Deutschen Bundestag zur Prüfung auf ihre sprachliche Richtigkeit und Verständlichkeit zuzuleiten.

Anlage 6 zu § 45 Absatz 1, § 74 Absatz 5 GGO

Bei Gesetzgebungsverfahren sind zu beteiligen:

9. das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend:

- a) zur Prüfung, ob Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung zu erwarten sind,
- b) wenn Belange der Familien- und Seniorenpolitik berührt werden,
- c) wenn Belange der Kinder- und Jugendpolitik berührt werden, insbesondere wenn eine Prüfung geboten erscheint, ob die vorgesehenen Rechtsnormen mit dem Wohl von Kindern vereinbar sind,

IV.2.2. LEGISLACION DE LOS LÄNDER O ESTADOS FEDERADOS

BADEN WURTEMBERG

Constitución del Estado de Baden-Wurttemberg de 11 de Noviembre 1953 (Diario Oficial de Leyes, p. 173) últimamente modificada por la Ley de 23 de Mayo 2000 (GBL p. 449)

Artikel 2 bis

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Normativa

- **Baden-Württemberg -Landesbehindertengleichstellungsgesetz (L-BGG)**
Vom 3. Mai 2005
Ley del Estado Federado de Baden Wurtemberg de igualdad de trato para los minusválidos.
(GBL. Nr. 7 vom 12.05.2005 S. 327)
- **Gesetz zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Baden-Württemberg** (Chancengleichheitsgesetz - ChancenG), letzte Änderungen: Artikel 18 des Gesetzes zur Weiterentwicklung der Verwaltungsstrukturreform (Verwaltungsstrukturreform-Weiterentwicklungsgesetz – VRWG), Stand 01.01.2009, und Art. 8 des Zweiten Gesetzes zur Umsetzung der Föderalismusreform im Hochschulbereich (gültig ab 01.03.2009, siehe § 3 Abs.1 Nr.3)
Ley de establecimiento de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la función pública del Estado Federado de Baden Wurtemberg.

BAVIERA

Constitución del Estado de Baviera de 2 Diciembre 1946

Entró en vigor el 8 de Diciembre 1946. Última modificación fue por la Ley sobre el desarrollo ulterior de los principios electorales, los derechos fundamentales y las normas sobre la vida de la comunidad de 10 de Noviembre de 2003 (GVBL. P. 817), Que entró en vigor el 1 de Enero 2004 (Artículo 14.2, 100, 125.1, 126.3)

Art. 7

(1) Ciudadano es, sin diferencias de nacimiento, raza, sexo, religión o profesión, todo nacional que haya cumplido los dieciocho años.

.../...

Art. 11

(5) respecto a la autoadministración en el municipio rige el principio de la igualdad de los derechos y deberes políticos de todos los ciudadanos con residencia en él.

Art. 118

(1) Todos son iguales ante la ley. Las leyes obligan a todos sin diferencia y todos gozan sin diferencia de la protección de las leyes.

(2) Hombres y mujeres tienen igualdad de derechos. El estado hará efectiva la consecución de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres y actuará a favor de la eliminación de las desventajas existentes.

(3) Quedan suprimidos todos los privilegios de derecho público y todas las discriminaciones de nacimiento o estado. Los títulos de nobleza rigen sólo como parte del nombre; en adelante no podrá concederse de nuevo, ni adquirirse ya por vía de adopción.

.../...

Art. 118a

Los seres humanos con alguna discapacidad no deben ser discriminados. El estado intervendrá a favor de la igualdad de condiciones de vida para los seres humanos con o sin discapacidad.

Art 119

Está prohibido y es punible excitar los odios de razas y pueblos.

Art. 168

(1) Todo trabajo honorable tiene el mismo valor ético y el mismo derecho a adecuada remuneración. Hombres y mujeres recibirán por el mismo trabajo el mismo salario.

Normativa

- **Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern** (Bayerisches Gleichstellungsgesetz - BayGIG)
Ley de Baviera sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
Vom 24. Mai 1996 (GVBl. S. 186, BayRS 2039-1-A) Zuletzt geändert durch Gesetz vom 23. Mai 2006 (GVBl. S. 292)
- **Bayerisches Gesetz zur Gleichstellung, Integration und Teilhabe von Menschen mit Behinderung.** (Bayerisches Behindertengleichstellungsgesetz - BayBGG) Vom 9. Juli 2003 (GVBl. S.419, BayRS 805-9-A)
Ley de Baviera sobre la igualdad, integración y participación de las personas con discapacidad.

- **Gesetz zur Änderung des Bayerischen Behindertengleichstellungsgesetzes und anderer Rechtsvorschriften** Vom 22. Juli 2008
Bayerisches Gesetz- und Verordnungsblatt Nr. 15/2008
Ley de modificación de la Ley bávara de igualdad de las personas con discapacidad y otras normas.

BERLIN

Verfassung vom 23. November 1995, zuletzt geändert durch das neunte Gesetz zur Änderung der Verfassung von Berlin vom 6. Juli 2006

Constitución de 23 de noviembre de 1995, últimamente modificada por la Ley de modificación de la Constitución de Berlín de 17 de diciembre de 2009.

<http://www.berlin.de/rbmskzl/verfassung/index.html>

Artikel 3 [Gleichheit vor dem Gesetz; Gleichberechtigung von Männern und Frauen; Diskriminierungsverbote]

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Artikel 7 Staatsbürger

(1) Staatsbürger ist ohne Unterschied der Geburt, der Rasse, des Geschlechts, des Glaubens und des Berufs jeder Staatsangehörige, der das 18. Lebensjahr vollendet hat.

Artikel 10

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen oder seiner sexuellen Identität benachteiligt oder bevorzugt werden.

(3) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, die Gleichstellung und die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern auf allen Gebieten des gesellschaftlichen Lebens herzustellen und zu sichern. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen zur Förderung zulässig.

Artikel 11

Menschen mit Behinderungen dürfen nicht benachteiligt werden. Das Land ist verpflichtet, für die gleichwertigen Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderung zu sorgen.

Artikel 12

(2) Andere auf Dauer angelegte Lebensgemeinschaften haben Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung.

(7) Frauen und Männern ist es zu ermöglichen, Kindererziehung und häusliche Pfllegetätigkeit mit der Erwerbstätigkeit und der Teilnahme am öffentlichen Leben zu vereinbaren. Alleinerziehende Frauen und Männer, Frauen während der Schwangerschaft und nach der Geburt haben Anspruch auf besonderen Schutz im Arbeitsverhältnis.

Artikel 12 a [Wehr- und Dienstpflicht]

(4) Kann im Verteidigungsfall der Bedarf an zivilen Dienstleistungen im zivilen Sanitäts- und Heilwesen sowie in der ortsfesten militärischen Lazarettorganisation nicht auf freiwilliger Grundlage gedeckt werden, so können Frauen vom vollendeten achtzehnten bis zum vollendeten fünfundfünfzigsten Lebensjahr durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes zu derartigen Dienstleistungen herangezogen werden. Sie dürfen auf keinen Fall zum Dienst mit der Waffe verpflichtet werden.

Artikel 13

Den nichtehelichen Kindern sind durch die Gesetzgebung die gleichen Bedingungen für ihre leibliche und seelische Entwicklung und ihre Stellung in der Gesellschaft zu schaffen wie den ehelichen Kindern.

Artikel 18

Alle haben das Recht auf Arbeit. Dieses Recht zu schützen und zu fördern ist Aufgabe des Landes. Das Land trägt zur Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen bei und sichert im Rahmen des gesamtwirtschaftlichen Gleichgewichts einen hohen Beschäftigungsstand. Wenn Arbeit nicht nachgewiesen werden kann, besteht Anspruch auf Unterhalt aus öffentlichen Mitteln.

Artikel 26

Alle Männer und Frauen haben das Recht, sich zu gesetzlich zulässigen Zwecken friedlich und unbewaffnet zu versammeln. Für Versammlungen unter freiem Himmel kann dieses Recht durch Gesetz oder auf Grund eines Gesetzes beschränkt werden.

Artikel 27

(1) Alle Männer und Frauen haben das Recht, Vereinigungen und Gesellschaften zu bilden. Vereinigungen dürfen keine Zwecke verfolgen oder Maßnahmen treffen, durch welche die Erfüllung von Aufgaben verfassungsmäßiger Organe und öffentlich-rechtlicher Verwaltungskörper gefährdet wird.

Artikel 79

- (1) Die richterliche Gewalt wird durch unabhängige, nur dem Gesetz unterworfenen Gerichte im Namen des Volkes ausgeübt.
 (2) An der Rechtspflege sind Männer und Frauen aller Volksschichten nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen zu beteiligen.

Normativa

- **Landesgleichstellungsgesetz** In der Fassung vom 6.9.2002 (GVBl p. 280).
Ley de igualdad del Land, últimamente modificada por la 8ª Ley de modificación de la ley de igualdad del Land de Berlin de 19 de junio de 2006 (GVBl p. 575).
- **Verordnung über statistische Angaben und Analysen zur Beschäftigtenstruktur sowie zur Besetzung von Gremien für den Bericht über die Umsetzung des Landesgleichstellungsgesetzes.**
Reglamento sobre los datos estadísticos y análisis de los datos de empleados, así como la composición de gremios para los informes sobre la transposición de la ley del Land sobre la igualdad de trato.
 (Gleichstellungs berichtsverordnung – GleibV) Vom 9. April 2002 GVBl n° 13 de 14 de abril de 2002
- **Gesetz über die Gleichberechtigung von Menschen mit und ohne Behinderung** (Landesgleichberechtigungsgesetz – LGBG)
 Vom 17. Mai 1999 1 In der Fassung vom 28. September 2006 2 unter Berücksichtigung der Änderung des Landesgleichberechtigungsgesetzes vom 03.07.2009
Ley de igualdad de derechos de los hombres y mujeres con o sin discapacidad.
- **Gesetz zur Gleichberechtigung von Menschen unterschiedlicher sexueller Identität**
 24.6.2004
Ley de igualdad de derechos de los hombres y mujeres con independencia de su identidad sexual.
- Informationstechnik nach dem Behindertengleichstellungsgesetz (Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung - BITV) BITV
 Ausfertigungsdatum: 17.07.2002 Vollzitat: «Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung vom 17. Juli 2002 (BGBl. I S. 2654)»
Reglamento para la supresión de barreras en el ámbito de las tecnologías de la Información.
- **Verordnung zur Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen im Verwaltungsverfahren nach dem Behindertengleichstellungsgesetz** (Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung - VBD)
 VBD Ausfertigungsdatum: 17.07.2002
 Vollzitat: «Verordnung über barrierefreie Dokumente in der Bundesverwaltung vom 17. Juli 2002 (BGBl. I S. 2652)»
Reglamento para hacer accesible la documentación oficial de la Administración Federal a las personas con discapacidad visual o ciegas.
- **Behindertengleichstellungsgesetz - Einführung ins Behindertengleichstellungsgesetz** - Regelt die Gleichstellung behinderter Menschen im Bereich des öffentlichen Rechts, soweit der Bund zuständig ist, und ist ein wichtiger Teil der Umsetzung des Benachteiligungsverbot aus Artikel 3 Absatz 3 Satz 2 Grundgesetz (14/07/2002)
Ley de igualdad para las personas discapacitadas.

BRANDEBURGO

Verfassung des Landes Brandenburg vom 20. August 1992

Constitución del Estado Federado de Brandemburgo de 20 de agosto 1992

(GVBl.I/92, [Nr. 18], S.298), últimamente modificada

(Artikel 81 geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 07.07.2009 (GVBl.I/09, [Nr. 09], S.191)

(artículo 81 modificado por el artículo 1 de la Ley de 7 de Julio de 2009)

Artikel 3 (Staatsvolk)

- (2) Deutsche im Sinne des Grundgesetzes haben in Brandenburg gleiche Rechte und Pflichten, soweit nicht ein gesetzlicher Vorbehalt für die Bürger Brandenburgs besteht.
 (3) Angehörige anderer Staaten und Staatenlose mit Wohnsitz im Land Brandenburg sind den Deutschen im Sinne des Grundgesetzes gleichgestellt, soweit nicht diese Verfassung oder Gesetze etwas anderes bestimmen.

Artikel 12 (Gleichheit)

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich. Jede Willkür und jede sachwidrige Ungleichbehandlung ist der öffentlichen Gewalt untersagt.
 (2) Niemand darf wegen seiner Rasse, Abstammung, Nationalität, Sprache, seines Geschlechts, seiner sexuellen Identität, seiner sozialen Herkunft oder Stellung, seiner Behinderung, seiner religiösen, weltanschaulichen oder politischen Überzeugung bevorzugt oder benachteiligt werden.
 (3) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land ist verpflichtet, für die Gleichstellung von Frau und Mann in Beruf, öffentlichem Leben, Bildung und Ausbildung, Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung durch wirksame Maßnahmen zu sorgen.
 (4) Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände sind verpflichtet, für die Gleichwertigkeit der Lebensbedingungen von Menschen mit und ohne Behinderungen zu sorgen.

Artikel 13 (Gewissens-, Glaubens- und Bekenntnisfreiheit)

- (2) Niemand ist verpflichtet, seine religiöse oder weltanschauliche Überzeugung zu offenbaren. Die Behörden haben nur so weit das Recht, nach der Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft zu fragen, wie davon Rechte und Pflichten abhängen.

(3) Niemand darf zur Teilnahme an einer religiösen oder weltanschaulichen Handlung oder zur Benutzung einer religiösen Eidesform gezwungen werden.

(4) Kann ein Bürger staatsbürgerliche Pflichten nicht erfüllen, weil sie seinem Gewissen widersprechen, soll das Land ihm im Rahmen des Möglichen andere, gleichbelastende Pflichten eröffnen. Dies gilt nicht für Abgaben.

Artikel 21 (Recht auf politische Mitgestaltung)

(2) Jeder hat nach Maßgabe der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung das gleiche Recht auf Zugang zu öffentlichen Ämtern, soweit nicht für die Wahrnehmung hoheitlicher Befugnisse etwas anderes gesetzlich bestimmt ist. Eine Entlassung oder Disziplinierung wegen einer Betätigung in Bürgerinitiativen, Verbänden, Religionsgemeinschaften oder Parteien ist unzulässig.

Artikel 26 (Ehe, Familie und Lebensgemeinschaften)

(4) Die Hausarbeit, die Erziehung der Kinder, die häusliche Pflege Bedürftiger und die Berufsarbeit werden gleichgeachtet.

Artikel 29 (Recht auf Bildung)

(3) Jeder hat das Recht auf gleichen Zugang zu den öffentlichen Bildungseinrichtungen, unabhängig von seiner wirtschaftlichen und sozialen Lage und seiner politischen Überzeugung. Begabte, sozial Benachteiligte und Menschen mit Behinderungen sind besonders zu fördern.

Artikel 36 (Rechtsstellung)

(3) Das Land anerkennt den Öffentlichkeitsauftrag der Kirchen und Religionsgemeinschaften.

Sie sind Körperschaften des öffentlichen Rechts, soweit sie es bisher waren. Andere Religionsgemeinschaften erlangen auf Antrag die gleichen Rechte, wenn ihre Satzung und die Zahl ihrer Mitglieder die Gewähr der Dauer bieten und sie den in Artikel 2 Absatz 1 genannten Grundsätzen und den Grundrechten dieser Verfassung nicht widersprechen.

(5) Vereinigungen zur gemeinschaftlichen Pflege einer Weltanschauung werden den Religionsgemeinschaften gleichgestellt.

Artikel 48 (Arbeit)

(3) Die Arbeitnehmer haben ein Recht auf sichere, gesunde und menschenwürdige Arbeitsbedingungen. Männer und Frauen haben Anspruch auf gleiche Vergütung bei gleichwertiger Arbeit.

Artikel 108 (Rechtsprechung)

(2) An der Rechtsprechung sind Frauen und Männer aus dem Volke als ehrenamtliche Richter nach Maßgabe der Gesetze zu beteiligen.

Normativa

- **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst im Land Brandenburg** (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)
Vom 4. Juli 1994 (GVBl. I S. 254) Zuletzt geändert durch Brandenburgisches Beamtenrechtsneuordnungsgesetz vom 03. April 2009 (GVBl. I S. 26)
Ley de igualdad de mujeres y hombres en la función pública en el Estado Federado de Brandemburgo.
- **Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen im Land Brandenburg** (Brandenburgisches Behindertengleichstellungsgesetz- BbgBGG) Vom 20. März 2003
Ley de igualdad para las personas discapacitadas en el Estado Federado de Brandemburgo.

BREMEN (Ciudad Libre Hanseática)

Verfassung der Freien Hansestadt Bremen vom 21. Oktober 1947

Constitución del Estado Hanseático de Bremen modificada últimamente por la Ley de 8 de abril de 2003 (GBl. S. 167)

Erster Hauptteil: Grundrechte und Grundpflichten

Artikel 2

Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich und haben das Recht auf gleiche wirtschaftliche und kulturelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner sozialen Stellung, sexuellen Identität, seiner religiösen und politischen Anschauungen bevorzugt oder benachteiligt werden.

Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Menschen mit Behinderungen stehen unter dem besonderen Schutz des Staates. Der Staat fördert ihre gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, die Stadtgemeinden und die anderen Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter in Staat und Gesellschaft durch wirksame Maßnahmen zu sorgen. Es ist darauf hinzuwirken, daß Frauen und Männer in Gremien des öffentlichen Rechts zu gleichen Teilen vertreten sind.

Normativa

- **Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Bremen** (Landesgleichstellungsgesetz) vom 20. November 1990 (Brem.GBl. S. 433). Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 8. April 2003 (Brem.GBl. S. 151).
Ley de igualdad de mujeres y hombres en la función pública del Estado Federado de Bremen.
- **Bremisches Behindertengleichstellungsgesetz – BremBGG** vom 18.12.2003 (Brem. GBl. S. 413 - 86-e-1) geändert durch Artikel 1 des Gesetzes vom 08.07.2008 (Brem. GBl. S. 231) sowie zuletzt geändert durch Artikel 2 vom 24.02.2009 (Brem. GBl. S. 45).
Ley de igualdad de trato para las personas discapacitadas en el Estado Federado de Bremen.

HAMBURGO (Ciudad Libre Hanseática)

Verfassung der Freien und Hansestadt Hamburg vom 6. Juni 1952 *Constitución de la Ciudad Hanseática Libre de Hamburgo de 6 de junio de 1952.*

Artikel 3

(2) Alle Staatsgewalt geht vom Volke aus. Sie wird nach Maßgabe der Verfassung und der Gesetze ausgeübt. Sie hat auch die Aufgabe, die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Insbesondere wirkt sie darauf hin, dass Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluss- und Beratungsorganen gleichberechtigt vertreten sind.

Normativa

- **Hamburgisches Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen und zur Änderung anderer Gesetze Vom 21. März** (GVBl. Nr. 10)
Ley de Hamburgo de igualdad de hombres y mujeres con discapacidad y de modificación de otras leyes.
- **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst** (Gleichstellungsgesetz) Vom 19. März 1991 (HmbGVBl. S. 75) Geändert durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21. März 2005 (HmbGVBl. S. 75)
Ley de igualdad mujeres y hombres en la función pública del Estado de Hamburgo.

HESSE

Verfassung 1 Diciembre 1946 entró en vigor el 11 de Diciembre 1946 *Constitución de 1 de diciembre de 1946* del estado de Hesse, modificada últimamente por la Ley de 18 de Octubre de 2002 (GVBL. P. 628)

Artikel 1

Alle Menschen sind vor dem Gesetze gleich, ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der religiösen und der politischen Überzeugung.

Normativa

- **Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz -HGIG-)** Vom 21. Dezember 1993 (GVBl. I S. 729). Zuletzt geändert durch Zweites Gesetz zur Änderung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes vom 18. Dezember 2006 (GVBl. I S. 713) , Fassung vom 31. August 2007, GVBl. II 320-134
Ley de Hesse sobre la igualdad de trato de mujeres y hombres y de supresión de la discriminación hacia las mujeres en la Administración Pública.
- **Hessisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen und zur Änderung anderer Gesetze (Hessisches Behinderten-Gleichstellungsgesetz – HessBGG)** vom 20. Dezember 2004
Ley de Hesse de igualdad de hombres y mujeres con discapacidad y de modificación de otras leyes similares.

MECKLEMBURGO-POMERANIA OCCIDENTAL

Constitución que entró en vigor provisionalmente el 23 de Mayo 1993, y definitivamente el 15 de Noviembre 1994 y modificada por la Ley de 14 de Julio de 2006 (GVBL. P. 572)

Artículo 13

La promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es la tarea del país, los municipios y condados, así como otras instituciones de la administración pública. Esto se aplica especialmente a la ocupación de la consulta pública y la toma de decisiones.

Artículo 17 bis. (Protección de los ancianos y las personas con discapacidad).

... país, los municipios y condados para conceder a los ancianos y las personas con discapacidad una protección especial. La asistencia social y bienestar, así como las políticas estatales y locales para servir a la meta de la vida en pie de igualdad y hacer de una manera responsable...

Gesetz zur Gleichstellung, gleichberechtigten Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderungen

Normativa

- **Landesbehindertengleichstellungsgesetz - LBG M-V** Vom 10. Juli 2006
GVOBl. M-V 2006, S. 539
Ley del Estado Federado de igualdad de trato de las personas con discapacidad.
- **Gesetz zur Gleichstellung von Frau und Mann im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V)** In der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Juli 1998 (GVOBl. M-V S. 697; GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 203 - 1). Zuletzt geändert durch das Gesetz vom 10. Juli 2006 (GVOBl. M-V S. 550)
Ley de igualdad de trato de mujeres y hombres en la función pública del Estado Federado.
- **Gesetz zur Gleichstellung, gleichberechtigten Teilhabe und Integration von Menschen mit Behinderungen und zur Änderung anderer Vorschriften** Vom 10. Juli 2006
(GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 860 – 8)
Ley de igualdad, de participación en igualdad e integración de hombres y mujeres con discapacidad y de modificación de distintas disposiciones.
- **Verordnung zur Zugänglichmachung von Dokumenten für blinde und sehbehinderte Menschen in Verwaltungsverfahren nach dem Landesbehindertengleichstellungsgesetz**
(Barrierefreie Dokumente-Verordnung Mecklenburg-Vorpommern - BDVO M-V)
Vom 17. Juli 2007 (GS Meckl.-Vorp. Gl. Nr. 860 - 9 – 2)
Reglamento de acceso a los documentos por parte de personas ciegas o con discapacidad visual en los procedimientos administrativos de acuerdo con la ley de igualdad del Estado Federado para las personas con discapacidad.

RENANIA DEL NORTE-WESTFALIA

Verfassung für das Land Nordrhein-Westfalen

Constitución del Estado de Renania del Norte-Westfalia.

Vom 28. Juni 1950 (GVBl. NRW, S. 127), últimamente modificada por Ley de 22 de junio de 2004 (GVBl.NRW, S. 360)

Präambel

In Verantwortung vor Gott und den Menschen, verbunden mit allen Deutschen, erfüllt von dem Willen, die Not der Gegenwart in gemeinschaftlicher Arbeit zu überwinden, dem inneren und äußeren Frieden zu dienen, Freiheit, Gerechtigkeit und Wohlstand für alle zu schaffen, haben sich die Männer und Frauen des Landes Nordrhein-Westfalen diese Verfassung gegeben.

Abschnitt - Die Familie

Artikel 5

(1) Ehe und Familie werden als die Grundlagen der menschlichen Gesellschaft anerkannt. Sie stehen unter dem besonderen Schutz des Landes. Die Mutterschaft und die kinderreiche Familie haben Anspruch auf besondere Fürsorge.

(2) Familien- und Erwerbsarbeit sind gleichwertig. Frauen und Männer sind entsprechend ihrer Entscheidung an Familien- und Erwerbsarbeit gleichberechtigt beteiligt

Normativa

- **Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern für das Land Nordrhein-Westfalen (Landesgleichstellungsgesetz - LGG)** Vom 9. November 1999 (GV. NRW. S. 590) Zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung dienstrechtlicher Vorschriften vom 21. April 2009 (GV. NRW. S. 224)
Ley de igualdad de trato de mujeres y hombres para el Estado Federado de Renania del Norte –Westfalia.

RENANIA-PALATINADO

Verfassung für Rheinland-Pfalz vom 18. Mai 1947

Constitución del Estado Federado de Renania-Palatinado, últimamente modificada por Ley de 16 de diciembre de 2005 (GVBl. S. 495).

Artikel 17

(1) Alle sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Willkürliche Begünstigung oder Benachteiligung von Einzelpersonen oder Personengruppen sind den Organen der Gesetzgebung, Rechtsprechung und Verwaltung untersagt.

(3) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Der Staat ergreift Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Staat und Gesellschaft, insbesondere im Beruf, in Bildung und Ausbildung, in der Familie sowie im Bereich der sozialen Sicherung. Zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten sind Maßnahmen, die der Gleichstellung dienen, zulässig.

(4) Der Staat achtet ethnische und sprachliche Minderheiten.

Artikel 18

(1) Alle öffentlich-rechtlichen Vorteile und Nachteile der Geburt oder des Standes sind aufgehoben. Adelsbezeichnungen gelten nur als Bestandteil des Namens und dürfen nicht mehr verliehen werden.

(2) Titel dürfen nur verliehen werden, wenn sie ein Amt oder einen Beruf bezeichnen. Akademische Grade fallen nicht unter dieses Verbot.

(3) Orden und Ehrenzeichen dürfen vom Staat nur nach Maßgabe der Gesetze verliehen werden.

Artikel 19

Alle Deutschen, ohne Unterschied der Rasse, des Religionsbekenntnisses, der Parteizugehörigkeit oder des Geschlechtes, sind nach Maßgabe der Gesetze und entsprechend ihrer Befähigung und ihrer Leistungen zu den öffentlichen Ämtern zugelassen, sofern sie die Gewähr dafür bieten, ihr Amt nach den Vorschriften und im Geiste der Verfassung zu führen.

Artikel 19a

Rechte, welche die Verfassung allen Deutschen gewährt, stehen auch Staatsangehörigen eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union zu, soweit diese nach dem Recht der Europäischen Union Anspruch auf Gleichbehandlung haben.

Normativa

- **Landesgesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen – LGGBehM**
Ley de igualdad del Estado Federado de Renania-Palatinado para las personas con discapacidad.
- **Landesgleichstellungsgesetz (LGG) Rheinland-Pfalz** Vom 11. Juli 1995 (GVBl. S. 209)
Zuletzt geändert durch Landesgesetz über die Errichtung der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz - UMG vom 10.09.2008 (GVBl. S. 205) ; In-Kraft-Treten 01.01.2009
Ley de igualdad de trato del Estado Federado de Renania Palatinado.

BAJA SAJONIA

Niedersächsische Verfassung vom 19. Mai 1993 in Kraft getreten am 1. Juni 1993

Constitución del Estado Federado de Baja Sajonia de 19 de mayo de 1993, que entró en vigor el 1 de junio de 1993, últimamente modificada por Ley de 27 de enero de 2006 (GVBl. S. 58)

Artikel 3. Grundrechte

(1) Das Volk von Niedersachsen bekennt sich zu den Menschenrechten als Grundlage der staatlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit.

(2) Die im Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland festgelegten Grundrechte und staatsbürgerlichen Rechte sind Bestandteil dieser Verfassung. Sie binden Gesetzgebung, vollziehende Gewalt und Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Landesrecht. Die Achtung der Grundrechte, insbesondere die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, ist eine ständige Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Landkreise.

Durch Gesetz vom 21. November 1997 wurde dem Artikel 3 mit Wirkung vom 6. Dezember 1997 folgender Absatz angefügt:
«(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Normativa

- **Niedersächsisches Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (NBGG) vom 25. November 2007** (Nds. GVBl. S. 661)
Ley del Estado Federado de la Baja Sajonia de igualdad de trato entre mujeres y hombres con discapacidad.
- **Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen Vom 25. November 2007** (Nds. GVBl. S. 661)
Ley de igualdad de hombres y mujeres con discapacidad.
- **Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache vom 27. Februar 1989** (Nds. GVBl. S. 50)
Ley de fomento de la igualdad de trato de las mujeres en el lenguaje jurídico y administrativo.

SAJONIA

Verfassung des Freistaates Sachsen Vom 27. Mai 1992

Constitución del Estado Libre de Sajonia.

Artikel 7

(1) Das Land erkennt das Recht eines jeden Menschen auf ein menschenwürdiges Dasein, insbesondere auf Arbeit, auf angemessenen Wohnraum, auf angemessenen Lebensunterhalt, auf soziale Sicherung und auf Bildung, als Staatsziel an.

(2) Das Land bekennt sich zur Verpflichtung der Gemeinschaft, alte und behinderte Menschen zu unterstützen und auf die Gleichwertigkeit ihrer Lebensbedingungen hinzuwirken.

Artikel 8

Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes.

Artikel 18

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Artikel 116

Wer im Gebiet des heutigen Freistaates Sachsen oder als Bewohner dieses Gebietes durch nationalsozialistische oder kommunistische Gewaltherrschaft wegen seiner politischen, religiösen oder weltanschaulichen Überzeugung oder wegen seiner Rasse, Abstammung oder Nationalität oder wegen seiner sozialen Stellung oder wegen seiner Behinderung oder wegen seiner gleichgeschlechtlichen Orientierung oder in anderer Weise willkürlich geschädigt wurde, hat nach Maßgabe der Gesetze Anspruch auf Wiedergutmachung.

Normativa

- **Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf im öffentlichen Dienst im Freistaat Sachsen - Sächsisches Frauenförderungsgesetz (SächsFFG) - von 1994**
Ley para la promoción de las mujeres y de conciliación de la vida laboral y familiar en la Administración pública del Estado Libre de Sajonia.
- **Gesetz zur Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Integrationsgesetz – SächsIntegrG) SächsGVBl. Jg. 2004 Bl.-Nr. 8 S. 196 Fsn-Nr.: 840-6. Fassung gültig ab: 30.07.2005**
Ley de mejora de la integración de mujeres y hombres con discapacidad en el Estado Libre de Sajonia.
- **Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales über die Gewährung von Zuwendungen zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann und zur Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt (Richtlinie zur Förderung der Chancengleichheit)**
SächsABl. Jg. 2007 Bl.-Nr. 24 S. 768 Gkv-Nr.: 5500-V07.1 Fassung gültig vom: 01.04.2007 bis: 31.12.2008
Directriz del Ministerio de Asuntos Sociales del Estado de Sajonia para la garantía y aplicación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de lucha contra la violencia de género.

SAJONIA ANHALT

Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt vom 16. Juli 1992

geändert durch Gesetz vom 27. Januar 2005 (GVBl. S. 43)

Constitución del Estado Federado de Sajonia Anhalt

Artikel 7 Gleichheit vor dem Gesetz

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

Artikel 8 Gleiche staatsbürgerliche Rechte und Pflichten

- (1) Jeder Deutsche hat in Sachsen-Anhalt die gleichen staatsbürgerlichen Rechte und Pflichten.
- (2) Jeder Deutsche hat nach seiner Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung gleichen Zugang zu jedem öffentlichen Amte.

Artikel 16 Berufsfreiheit, Verbot der Zwangsarbeit

- (2) Niemand darf zu einer bestimmten Arbeit gezwungen werden, außer im Rahmen einer herkömmlichen allgemeinen, für alle gleichen öffentlichen Dienstleistungspflicht.

Dritter Abschnitt
Staatsziele

Artikel 34 Gleichstellung von Frauen und Männern

Das Land und die Kommunen sind verpflichtet, die staatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft durch geeignete Maßnahmen zu fördern.

Artikel 38 Ältere Menschen, Menschen mit Behinderung

Ältere Menschen und Menschen mit Behinderung stehen unter dem besonderen Schutz des Landes. Das Land fördert ihre gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft.

4. Hauptteil
Übergangs- und Schlußbestimmungen

Artikel 100 Sprachliche Gleichstellung

Personen- und Funktionsbezeichnungen in dieser Verfassung gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

Normativa

- **Frauenförderungsgesetz (FrFG) Sachsen Anhalt In der Fassung vom 27. Mai 1997 (GVBl. LSA S. 516)** Zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Dezember 2005 (GVBl. LSA S. 740)
Ley de promoción de la mujer.
- **Sachsen-Anhalt Gesetz zur Gleichstellung behinderter und nichtbehinderter Menschen in Sachsen-Anhalt. Vom 20. November 2001**
Ley de Sajonia Anhalt para la igualdad para hombres y mujeres con o sin discapacidad.
- **Gesetz zur Förderung der Gleichstellung der Frau in der Rechts- und Verwaltungssprache des Landes Sachsen-Anhalt - SprFrGlG** vom 9. Oktober 1992 BVBl LSA 1992 s.714
Ley de fomento de la igualdad de la mujer en el lenguaje jurídico y administrativo del Estado Federado Libre de Sajonia-Anhalt.
- **Lehrerinnen- und Lehrgleichstellungsgesetz LSA – LehrGlG**
Ley de igualdad entre docentes.

EL SARRE**Verfassung des Saarlandes vom 15. Dezember 1947**

Constitución del Estado Federado del Sarre, últimamente modificada por la Ley n°. 1478 de 5 de septiembre de 2001 (Abl. S. 1630)

Artikel 12

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, die Gemeinden und Gemeindeverbände und die sonstigen Träger öffentlicher Gewalt fördern die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung und wirken auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

(3) Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.

(4) Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

Artikel 24

(3) Den nicht ehelichen Kindern sind durch die Gesetzgebung die gleichen Bedingungen für ihre persönliche Entwicklung und ihre Stellung in der Gesellschaft zu schaffen wie den ehelichen Kindern.

Artikel 47

Für alle Arbeitnehmer ist ein einheitliches Arbeitsrecht mit besonderer Gerichtsbarkeit zu schaffen, welches das Recht der Tarifvereinbarung sowie die unabdingbaren Kollektivvereinbarungen zwischen den Berufsorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer regelt. Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass sie die Existenz, die Würde, das Familienleben und die kulturellen Ansprüche des Arbeitnehmers sichern. Frauen und Jugendlichen ist ein besonderer gesetzlicher Schutz zu gewähren. Männer und Frauen erhalten für gleiche Tätigkeit und Leistung das gleiche Entgelt.

Artikel 57

Zur Wahrung der allgemeinen wirtschaftlichen und sozialen Interessen wirken die Berufsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Grundlage der Gleichberechtigung zusammen.

Die Berufsorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind ausschließlich zur Wahrnehmung beruflicher, wirtschaftlicher und sozialer Interessen berufen. Das Nähere regelt das Gesetz.

Normativa

- **Landesgleichstellungsgesetz - LGG Saarland vom 24. April 1996 (Amtsbl. S. 623)**
Zuletzt geändert durch Gesetz zur Änderung des Universitätsgesetzes, des Fachhochschulgesetzes sowie anderer Vorschriften vom 01.07.2009 (Amtsbl. S. 1087) ; In-Kraft-Treten 10.07.2009 / 31.12.2015
Ley de igualdad de trato, últimamente modificada por la Ley de Universidades y de Escuelas técnicas, así como por otras disposiciones.
- **Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Saarland (Saarländisches Behindertengleichstellungsgesetz – SBGG)** Vom 26. November 2003 Zuletzt geändert durch Art. 4 Abs. 15 AnpassungsG 2006 vom 15. 2. 2006 (Amtsbl. S. 474) (Amtsbl. S. 2987)
Ley de igualdad de trato de mujeres y hombres con discapacidad en el Estado Federado del Sarre.
- **Verordnung zum Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen im Saarland (Saarländische Behindertengleichstellungsverordnung - SBGVO)** Vom 19. September 2006 * * Amtsbl. S. 1698
Reglamento de aplicación de la Ley de igualdad de trato entre mujeres y hombres con discapacidad en el Estado Federado del Sarre.
- **Frauenförderungsgesetz iIn der Fassung vom 27.5.1997, zuletzt geändert am 19.1.2005.**
Ley de promoción de la mujer.
- **Landesgleichstellungsgesetz des Saarlandes zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, Januar 1998**
Ley del Estado Federado del Sarre de igualdad de trato efectiva entre mujeres y hombres.

- **Verordnung über die Gleichstellung von aus dem Saargebiet verdrängten Deutschen SaarGIV**

Ausfertigungsdatum: 25.08.1953 berschrift: Gilt nicht im Saarland gem. § 2 IV C Nr. 6 G v. 30.6.1959 101-3 Textnachweis
Geltung ab: 1. 1.1964

Reglamento de igualdad de trato de los alemanes desplazados del territorio del Sarre.

SCHLESWIG HOLSTEIN

Verfassung des Landes Schleswig-Holstein vom 13. Dezember 1949 in der Fassung des **Gesetzes** zur Änderung der Landessatzung für Schleswig-Holstein vom 13. Juni 1990

Últimamente modificada por la Ley de 14 de febrero de 2004 (GVBl. S. 54).

Artikel 6. Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Förderung der rechtlichen und tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist Aufgabe des Landes, der Gemeinden und Gemeindeverbände sowie der anderen Träger der öffentlichen Verwaltung. Insbesondere ist darauf hinzuwirken, daß Frauen und Männer in kollegialen öffentlich-rechtlichen Beschluß- und Beratungsorganen zu gleichen Anteilen vertreten sind.

Normativa

- **Gesetz zur Gleichstellung der Frauen im öffentlichen Dienst Schleswig-Holstein (Gleichstellungsgesetz - GstG)** Vom 13. Dezember 1994 (GVOBl. Schl.-H. S. 562)

Zuletzt geändert durch Hochschulgesetz vom 28. Februar 2007 (BGBl. I S. 184).

Ley de igualdad de trato de las mujeres en la función pública de Schleswig Holstein.

- **Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in Schleswig-Holstein** (Landesbehindertengleichstellungsgesetz Vom 16. Dezember 2002.

Ley de igualdad entre hombres y mujeres con discapacidad en Schleswig-Holstein.

TURINGIA

Verfassung des Freistaats Thüringen vom 25. Oktober 1993

Constitución del Estado Libre de Turingia, últimamente modificada por la Cuarta Ley de modificación de la Constitución del Estado Libre de Turingia de 11 de octubre de 2004 (GVBl. S. 745).

Erster Teil
Grundrechte, Staatsziele und Ordnung des Gemeinschaftslebens
Erster Abschnitt
Menschenwürde, Gleichheit und Freiheit

Artikel 2

(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.

(2) Frauen und Männer sind gleichberechtigt. Das Land, seine Gebietskörperschaften und andere Träger der öffentlichen Verwaltung sind verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen des öffentlichen Lebens durch geeignete Maßnahmen zu fördern und zu sichern.

(3) Niemand darf wegen seiner Herkunft, seiner Abstammung, seiner ethnischen Zugehörigkeit, seiner sozialen Stellung, seiner Sprache, seiner politischen, weltanschaulichen oder religiösen Überzeugung, seines Geschlechts oder seiner sexuellen Orientierung bevorzugt oder benachteiligt werden.

(4) Menschen mit Behinderung stehen unter dem besonderen Schutz des Freistaats. Das Land und seine Gebietskörperschaften fördern ihre gleichwertige Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft.

Artikel 19

(2) Nichtehelichen und ehelichen Kindern und Jugendlichen sind durch die Gesetzgebung die gleichen Bedingungen für ihre Entwicklung und ihre Stellung in der Gemeinschaft zu schaffen und zu sichern.

Normativa

- **Thüringer Gesetz zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen de 16 de diciembre de 2005 (ThürGIG)** vom 23. Dezember 2005

Ley del Estado de Turingia de igualdad de trato y mejora en la integración de mujeres y hombres con discapacidad.

- **Thüringer Gleichstellungsgesetz (ThürGleichG)** Vom 3. November 1998 (GVBl. S. 309)

geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Oktober 2001 (GVBl. S. 265)

Ley de igualdad de trato del Estado de Turingia.

- **Erster Verordnung zur Änderung der Thüringer Gleichstellungsmassnahmenförderungsverordnung von 28 de agosto de 2007**

Primer reglamento de modificación del Reglamento de de fomento de medidas para la igualdad de trato en el Estado de Turingia.

- **Verordnung zur Ausführung des Thüringer Gesetzes zur Gleichstellung und Verbesserung der Integration von Menschen mit Behinderungen** vom 4. Mai 2007
ThürGIGAVO nr. 4 von 31. Mai 2007
Reglamento de ejecución de la Ley del Estado de Turingia de igualdad de trato y mejora en la integración de hombres y mujeres con discapacidad.

IV.3. JURISPRUDENCIA

IV.3.1. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1 BvR 2374/07 vom 18.03.2009

Der Beschwerdeführer - ein als Berufsbetreuer tätiger Rechtsanwalt - macht mit seiner Verfassungsbeschwerde eine mit Art. 3 Abs. 1 GG nicht vereinbare Ungleichbehandlung durch die - die Umsatzsteuer mit umfassenden - Inklusivstundensätze nach § 4 Abs. 1 des Vormünder- und Betreuervergütungsgesetzes (VBVG) geltend.

BVerfG, 1 BvL 4/08 vom 18.11.2008,

Absatz-Nr. (1 - 15),

Die Vorlage des Arbeitsgerichts Neubrandenburg betrifft die Frage, ob die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl I S. 42) mit Art. 3 Abs. 1 und Art. 3 Abs. 3 GG vereinbar ist. § 622 Abs. 2 Satz 1 BGB sieht verlängerte Kündigungsfristen für die arbeitgeberseitige Kündigung von Arbeitnehmern vor, deren Arbeitsverhältnis zwei Jahre oder länger bestanden hat. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB schränkt dies dahingehend ein, dass nur solche Beschäftigungszeiten anzurechnen sind, die in einem Lebensalter von über 25 Jahren erbracht wurden.

2 BvR 1870/07 vom 07.11.2008

Die Verfassungsbeschwerde betrifft die Ungleichbehandlung männlicher und weiblicher Gefangener in der Justizvollzugsanstalt B. in Bezug auf die Möglichkeit des Telefonierens und des Einkaufs von Kosmetika.

1 BvR 308/03 vom 21.09.2006

Die Verfassungsbeschwerde betrifft die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei der Begründung eines Ausbildungsverhältnisses.

IV.3.2. SENTENCIAS DE DISTINTOS TRIBUNALES DE LO SOCIAL EN RELACIÓN A LA LEY GENERAL DE IGUALDAD DE TRATO

DISCRIMINACIÓN POR RAZA

1 Sprachkenntnisse

Wird eine Bewerbung wegen unzureichender Deutschkenntnisse nicht berücksichtigt, ist dies keine Diskriminierung nach dem AGG.

ArbG Berlin, Urt. v. 26.9.07,
Az. 14 Ca 10356/07

2 Sprachgebrauch am Arbeitsplatz

In dem Verbot, eine andere als die deutsche Sprache am Arbeitsplatz zu benutzen, könnte eine Benachteiligung wegen der ethnischen Herkunft liegen. Dies kann einen Anspruch auf eine angemessene Entschädigung auslösen.

In dem Fall wurde eine solche Benachteiligung nicht festgestellt.

LArbG Berlin- Brandenburg, Urt. v. 16.10.07,
Az. 7 Ta 1977/07

3 Auskunft bei Bewerbung; Beweislastumkehr; Zugehörigkeit zu einer durch das AGG geschützten Gruppe

Bei einer Klage gegen Diskriminierung gibt es keinen allgemeinen Anspruch auf Auskunft über Mitbewerberinnen.

Im Fall einer nicht-deutschen über 45 Jahre alten Frau genügt es nicht, nur die Zugehörigkeit zu einer durch das AGG geschützten Gruppe z.B. hinsichtlich der ethnischen Herkunft zu behaupten, um die Beweislast umzukehren.

LArbG Hamburg, Urt. v. 9.11.07,
Az. H 3 Sa 102/07

4 Sprachkenntnisse, Änderung des Tätigkeitsprofils

Ändert ein Arbeitgeber das Tätigkeitsprofil eines Arbeitnehmers in der Weise, dass die Beherrschung der deutschen Sprache verlangt wird und ist ein bereits beschäftigter Arbeitnehmer auf Grund seiner nicht-deutschen Herkunft nicht in der Lage, diese umfassend zu erlernen, liegt eine mittelbare Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft vor.

LArbG Hamm, Urt. v. 17.7.08,
Az. 16 Sa 544/08

Revision eingelegt
Az. 2 AZR 764/08

5 Zugang zum Studium: Differenzierung nach Staatsangehörigkeit

Es ist keine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft, wenn bei der Studienplatzvergabe nach der Staatsangehörigkeit differenziert wird.

VGH Bayern, B. vom 14.08.08,
Az. 7 CE 08.10592

6 Ausländerfeindliche Schmierereien, feindliches Umfeld, Dauertatbestand

Es bestand kein Anspruch auf Entschädigung nach § 15 Abs. 2 S. 1 AGG i.V.m. § 7 AGG wegen ausländerfeindlicher Beschriftungen auf 2 von 5 Herrentoiletten, die auch nach mehrfachen Hinweisen vom Arbeitgeber nicht beseitigt wurden.

Es sei zweifelhaft, ob damit ein feindliches Umfeld im Sinne des AGG entstehe, wenn der Betriebsleiter darauf hinweise, dass die Leute eben so dächten, sich aber nicht selbst mit den Schmierereien identifiziere.

Es handele sich, wenn nicht nachgewiesen werde, dass dauernd neue Beschriftungen hinzu kommen, auch nicht um einen Dauertatbestand, bei dem die Frist zur Geltendmachung eines Anspruchs anders läuft als bei einmaligen Vorfällen.

LAG Düsseldorf v. 18.6.2008

Az. 7 Sa 383/08

Essen, Az. 3 Ca 1997/07

Revision zugelassen

7 Nichtübernahme in Arbeitsverhältnis; Indizien für Benachteiligung; kein Anspruch auf Unterlagen

Dass ein auch schwerbehinderter Arbeitnehmer mit «schwarzer» Hautfarbe als einziger nach einer Tätigkeit im Leiharbeitsverhältnis nicht übernommen werde, begründet keinen Anspruch wegen Benachteiligung nach dem AGG und ist auch für sich genommen kein hinreichendes Indiz im Sinne von § 22 AGG; hier bedarf es weiterer Umstände. Ein Anspruch auf Offenlegung der Arbeitsverträge oder andere Personalunterlagen anderer Beschäftigter besteht nicht.

LAG Schleswig-Holstein., Urt. v. 26.06.08,

Az 1 Sa 129/08

DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR EL GÉNERO

1 Elternzeit bei Eingruppierung

Wird die Elternzeit bei der tariflichen Eingruppierung nicht berücksichtigt, ist dies keine unzulässige Benachteiligung wegen des Geschlechts.

AG Heilbronn, Urt. v. 3.4.07,

Az. 5 Ca 12/07

2 Elternzeit bei Beförderungsauswahl

Wird jemand in eine Beförderungsauswahl aufgrund der Inanspruchnahme von Elternzeit nicht einbezogen, ist dies eine rechtswidrige mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

VG Saarland, B. v. 4.7.07, '

Az. 2 L 500/07

3 Beweislastumkehr; Männeranteil

Wird ein Mann in einem Bereich nicht eingestellt, in dem der Anteil von Männern an der Gruppe der Eingestellten signifikant geringer ist als in der Gruppe der Bewerber_innen, bewirken entsprechende Statistiken die Umkehr der Beweislast. Der Arbeitgeber muss sich dann von dem Vorwurf einer Diskriminierung entlasten.

AG Stuttgart, Urt. v. 26.4.07,

Az. 15 Ca 11133/06

4 Gleichbehandlung bei Gestaltung des Arbeitsvertrages; Lehrerin in Jungenschule

Es verstößt gegen das AGG, wenn eine Frau als Lehrerin in einer Schule für 90 % Jungen mit einem Arbeitsvertrag arbeitet, der nicht die «beamtenähnlichen» Vergünstigungen der männlichen angestellten Kollegen vorsieht. Der Arbeitgeber muss die Lehrerin gleichermaßen in Auswahlentscheidungen einbeziehen. Auch ein hoher Jungenanteil rechtfertigt es nicht, bei der gebotenen Auswahlentscheidung ausschließlich auf das männliche Geschlecht abzustellen.

BAG Urt. v. 14.08.07,

Az. 9 AZR 943/06

5 Diskriminierung als Teil eines Motivbündels

Eine Diskriminierung wegen des Geschlechts bei einer Nichteinstellung liegt auch dann vor, wenn es für die Entscheidung weitere Gründe gab. Es reicht aus, wenn das Diskriminierungsmerkmal in einem «Motivbündel» enthalten ist.

ArbG Berlin, Urt. v. 12.11.07,

Az. 86 Ca 4035/07

6 Wechselschichtzulage bei Teilzeit geringer

Eine Kürzung der Wechselschichtzulage aufgrund von Teilzeitarbeit ist eine ungerechtfertigte mittelbare Diskriminierung im Sinne des AGG.

VG Frankfurt, Urt. v. 3.12.07,
Az. 9 E 2418/07

7 Diskriminierung bei Bedingungen der Hinterbliebenenrente von Frauen

Eine Versorgungsordnung darf die Witwerversorgung nicht für Männer bedingungsfrei gestalten und für Frauen nicht davon abhängig machen, dass die – ehemalige, auch schwerbehinderte - Arbeitnehmerin den Unterhalt ihrer Familie überwiegend bestritt. Das gilt schon nach dem Betriebsrentengesetz unabhängig vom AGG.

Der Arbeitgeber kann sich nicht damit verteidigen, die Arbeitnehmerin habe eine andere Stelle mit besserer Hinterbliebenenversorgung suchen können. Diskriminierungsfreiheit darf nicht durch Nachteile erkaufte werden müssen.

BAG, Urt. v. 11.12.2007,
Az. 3 AZR 249/06

8 Geschlechtsspezifisches Höchstalter; tarifvertragliches Übergangsgeld; betriebliche Altersversorgung

Eine tarifvertragliche Regel, die Übergangsgeld bis zu einer Altersgrenze vorsieht, und dabei eine Unterscheidung zwischen Frauen und Männern macht, ist mit dem Diskriminierungsverbot des BGB bzw. dann des AGG nicht zu vereinbaren. Daher hat eine Arbeitnehmerin bei einem privaten Flugsicherungsunternehmen Anspruch auf Gleichstellung beim tarifvertraglichen Übergangsgeld.

(Nicht rechtskräftig)

LAG Düsseldorf, Urt. v. 15.02.2008,
Az. 9 Sa 955/07 Revision zum BAG,
Az. 3 AZR 340/08

9a Indizien für Benachteiligung aufgrund des Geschlechts; Statistik, Beförderung: «gläserne Decke»

Als Indiz für eine Geschlechtsdiskriminierung bei einer Beförderung auf einen Führungsposten kann insbesondere auch eine Statistik über die Geschlechtsverteilung auf den einzelnen Hierarchieebenen herangezogen werden. Mit einer Quote von 85 % Frauen im Betrieb und 0 % weiblichen Führungskräften auf oberster Führungsebene (von insgesamt 16 Personen) ist der Beweis statistisch erbracht worden.

Eine Arbeitnehmerin kann wegen Diskriminierung bei der Besetzung der Personalleitung eines Unternehmens mit über 1.100 Beschäftigten Ansprüche auf Schadensersatz (hier: EUR 20.000) haben.

LAG Berlin- Brandenburg, Urt. v. 26.11.08,
Az. 15 Sa 517/08

10 Geschlechtsspezifische Stellenanzeige, Verantwortung des Arbeitgebers

Eine Stellenanzeige «Hotelfachfrau (Hotelfachmann, - frau)» genügt dem AGG. Verkürzt die Bundesagentur für Arbeit dies auf «Hotelfachfrau (Hotelfachmann, - frau)» und ein privates Internetportal dies weiter auf «Hotelfachfrau», ist das kein tragfähiges Indiz für einen Diskriminierungswillen des Arbeitgebers i.S.d. § 22 AGG, wenn er dies nicht nachweislich veranlasst oder wesentlich geduldet hat

LAG Hamm, Urt. V. 24.04.08,
Az. 11 Sa 95/08

11 Indizien für Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, «Männergesellschaft»

Es reicht als Indiz für das Vorliegen einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts nicht aus, nur zu behaupten, es gebe einen Zusammenhang zwischen Abfindungsangebot und Drohung mit nicht näher bezeichneten Nachteilen, eine öffentliche Degradierung, den Entzug von Vorgängen, da sich diese «nicht speziell auf eine mögliche Diskriminierung wegen des Geschlechts beziehen». Desgleichen genügt «eine beanstandete Nichtberücksichtigung ihrer - ganz pauschal behaupteten - besseren Qualifikation» ... jedenfalls mangels näherer tatsächlicher Hinweise nicht als Indiz. Das Gleiche gilt in Bezug auf die Darlegung, die Klägerin befinde sich auf der Führungsebene der Beklagten in einer «Männergesellschaft». Auch wenn es zutrifft, dass der Anteil an Frauen in Führungspositionen in den Jahren der Beschäftigung der Klägerin deutlich abgenommen hat und sowohl deutlich unter dem deutschen Durchschnitt als auch unter dem Frauenanteil im Betrieb der Beklagten allgemein liegt, reicht dies für die Vermutungswirkung nach § 22 AGG nicht aus. Denn für eine solche Entwicklung kann es die unterschiedlichsten Gründe geben, z.B. die von der Beklagten bemühte Unternehmenshistorie oder den Umstand, dass in einem Unternehmen generell keine ausgeprägte Kultur der Vereinbarkeit von Familie und Beruf herrscht. Dass für die hier streitige Beförderungsentscheidung geschlechtsspezifische Gründe zu vermuten wären, ist mangels greifbarer Anhaltspunkte nicht anzunehmen.»

LAG München, Urt. v. 7.08.08,
Az. 3 Sa 1112/07

12 Schwangerschaft als Diskriminierungsgrund

Eine schwangere Arbeitnehmerin, deren befristetes Arbeitsverhältnis aufgrund des Vorliegens einer Schwangerschaft nicht verlängert wird, hat Anspruch auf Schadensersatz wegen entgangenen Arbeitseinkommens und zusätzlich auf angemessene Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem AGG.

ArbG Mainz, Urt. v. 02.09.08
Az. 3 Ca 1133/08

13 Geschlecht als unverzichtbare Voraussetzung für Beschäftigung; Mädcheninternat

Es ist gerechtfertigt, einen Mann in einer Mädchenschule wegen seines Geschlechts nicht einzustellen. Zwar liegt keine Unverzichtbarkeit des weiblichen Geschlechts im engeren tatsächlichen (biologischen) oder rechtlichen Sinne vor. Es ist aber eine Unver-

zichtbarkeit im weiteren Sinne anzunehmen. Sie «ist dann gegeben, wenn ein Arbeitnehmer eines bestimmten Geschlechts die berufliche Tätigkeit tatsächlich schlechter ausüben kann als Angehörige des anderen Geschlechts. Die Minderleistung muss biologisch bedingt sein, wenn auch nicht unmittelbar sondern auch reflektiert durch Dritte mit denen der Arbeitnehmer zu tun hat. Dies ist in den Fällen gegeben, wo die Scham gegenüber dem anderen Geschlecht relevant wird. Bei solchen Sachverhalten sind keine Vorurteile gegenüber Männern oder Frauen entscheidend, sondern ein Gefühl, das zwar gesellschaftlich geformt sein mag, aber dennoch biologisch begründet ist. Dies ist immer dann der Fall, wenn Personen, die mit der Arbeitsleistung in Verbindung kommen, zur Wahrung ihrer Intimsphäre das andere Geschlecht zurückweisen. Dann ist eine Differenzierung zwischen den Geschlechtern zulässig. Wie vernünftig das Schamgefühl oder wie verbreitet es ist, ist nicht relevant. Entscheidend ist allein der Grund zur Differenzierung.» Da die Schule in vielen Situationen eine strikte Geschlechtertrennung praktiziert, ist dies ein sachlicher Grund. LAG Mainz, Urt. v. 20.03.08, Az 2 Sa 51/08

DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR IDEAS RELIGIOSAS

1 Kopftuchverbot bei Lehrerin

Das nordrhein-westfälische Kopftuchverbot in § 57 Abs. 4 SchulG NRW verstößt nicht gegen das AGG. ArbG Herne, Urt. v. 7.3.07, Az. 4 Ca 3415/06

2 Kopftuchverbot bei Lehrerin

Die Weigerung, eine Bewerberin in den öffentlichen Schuldienst aufzunehmen, weil sie das Kopftuch trägt und damit gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, ist keine Diskriminierung nach dem AGG. Dies gilt auch für das Tragen eines Kopftuchs in der «Grace-Kelly- Variante». VG Düsseldorf, Urt. v. 5.6.07, Az. 2 K 6225/06 und Urt. v. 14.8.07, Az. 2 K 1752/07

3 Muslima in Migrationsprojekt der Diakonie

Wird eine muslimische Bewerberin aus einem Auswahlverfahren zur Besetzung einer Stelle des Diakonischen Werkes in einem Projekt zur Förderung der Integration von Migrantinnen ausgeschlossen, weil sie keiner christlichen Religion angehört, verstößt das gegen das AGG. ArbG Hamburg, Urt. v. 4.12.07, Az. 20 Ca 105/07

4 Kopftuchverbot bei Lehrerin

Das Tragen eines islamischen Kopftuches oder einer ähnlichen Kopfbedeckung als Lehrerin im Unterricht kann verboten werden. Das Verbot religiöser äußerer Bekundungen durch Lehrkräfte in der Schule knüpft an einen abstrakten gefährdungstatbestand an. Das Tragen eines Kopftuchs erfüllt abstrakt diesen Tatbestand und führt damit zu einer Gefährdung der religiösen Neutralität der Schule und des religiösen Schulfriedens. Es sei nicht die Sicht der Trägerin ausschlaggebend, sondern die eines objektiven Dritten. Das Gericht führt weiter aus, dass «christliche Tugenden» als Erziehungsziel zulässig seien. VGH Baden- Württemberg, Urt. v. 14.3.08; Az. 4 S 516/07 (Beamtin)

5 Kopfbedeckung bei Lehrerin; Baskenmütze

Das Tragen einer Baskenmütze als Lehrerin im Unterricht kann verboten werden. Sollte es eine mittelbare Benachteiligung i.S.d. AGG darstellen, wäre diese gerechtfertigt. LAG Düsseldorf, Urt. v. 10.4.08, Az. 5 Sa 1836/07 und Az. 12 Ca 175/07

6 Kirchenaustritt, Kündigung

Wer in einer kirchlichen Einrichtung – hier: als Altenpflegerin bei einer Einrichtung der katholischen Kirche im Caritasverband – beschäftigt ist und aus der Kirche austritt, kann LAG Rheinland-Pfalz, Urt. v. 2.07.08, Altenpflegerin ordentlich gekündigt werden. Das AGG führt nicht zu einer Änderung des Kirchenrechts. Der Kirchenaustritt sei hier eine schwere Pflichtverletzung, für die das AGG-Verbot der unterschiedlichen Behandlung nicht gelte. § 9 Abs. 2 AGG erlaube den Kirchen, ein loyales und aufrichtiges Verhalten im Sinne des jeweiligen kirchlichen Selbstverständnisses zu verlangen. Az. 7 Sa 250/08

7 Diskriminierungsverbot im kirchlichem Krankenhaus

Ein kirchlicher Arbeitgeber kann nur von den Arbeitnehmerinnen, die Tendenzträgerinnen sind, verlangen, die wesentlichen kirchlichen Grundsätze einzuhalten. Eine Krankenschwester in einem kirchlich geführten Krankenhaus ist keine Tendenzträgerin. Anders ist es, wenn der Arbeitgeber eine bestimmte Religion zur Voraussetzung der Einstellung gemacht hätte. ArbG Köln, Urt. v. 6.03.08, Az. 19 Ca 7222/07

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD

2 Rechtsweg

Ein schwerbehinderter Mann kann gegen den Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot bei der Bewerbung auf eine Einstellung als Richter oder Beamter vor den Verwaltungsgerichten klagen.

OVG Koblenz, B. v. 22.6.07,

Az. 2 F 10596/07

3 Auswahlverfahren; Anspruch nur gegen Arbeitgeber; Kenntnis einer Behinderung

Ein Anspruch auf Entschädigung i.S.d. § 15 Abs. 2 AGG richtet sich nur gegen den potentiellen Arbeitgeber, nicht jedoch gegen Dritte, die in das Auswahlverfahren mit einbezogen sind.

Ergibt sich die Tatsache der Behinderung eines Bewerbers aus einem beigefügten Arbeitszeugnis, begründet dies keine tatsächliche Vermutung dafür, dass der Arbeitgeber Kenntnis von der Behinderung erlangt hat.

ArbG Düsseldorf, Urt. v. 18.9.07,

Az. 7 Ca 1969/07

4 gesundheitliche Anforderungen bei Einstellung; Polizeidienstfähigkeit

Stellt die Polizei besondere gesundheitliche Anforderungen zur Bewertung der Polizeidienstfähigkeit, verstößt dies nicht gegen das AGG, weil die Ungleichbehandlung u.a. im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn gerechtfertigt ist.

VG Stuttgart, Urt. v. 25.9.07,

Az. 6 K 1534/06

5 Kein Anspruch auf Vorstellungsgespräch bei fehlender Einstellungsvoraussetzung

Ein Schwerbehinderter hat keinen Anspruch auf Entschädigung, weil er nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurde, wenn die Einstellungsvoraussetzungen nur im Wege einer Ausnahme geschaffen werden können und die Voraussetzungen für eine derartige Ausnahme nicht vorliegen.

VG München, Urt. v. 11.10.07,

Az. M 15 K 07.1759

6 Anrechnung auf zusätzliche Leistungen nach SGB

Wird das Ausbildungsgeld angerechnet, wenn zusätzliche Leistungen nach dem SGB II wegen einer Behinderung (hier: dialysepflichtige Nierenerkrankung) erbracht werden, ist dies mit dem AGG vereinbar. Der Gesetzgeber habe eine Förderung von Behinderten, aber LSG Sachsen, Urt. v. 1.11.07;

Az. L 3 AS 158/06

keine «umgekehrte Diskriminierung» gewollt.

8 Behinderung/ Krankheit, Indiz: Nachfragen bei Bewerbungen

Das dauerhafte Nachfragen nach Krankheiten im Bewerbungsgespräch kann Indiz dafür sein, dass Behinderung ein Motiv für die Entscheidung über die Einstellung ist. Das genügt grundsätzlich, da auch eine Diskriminierung in einem «Motivbündel» rechtswidrig ist. Fragt der Arbeitgeber aber nur nach dem Vorliegen einer bestimmten Krankheit (hier: Morbus Bechterev), ist dies zulässig. Das Gericht hält auch das Vorliegen «innerer Tatsachen», d. h. die Motivation des Benachteiligten, für entscheidend.

LAG München, Urt. v. 8.07.08,

Az. 8 Sa 112/08

(Aufhebung von ArbG Regensburg, 3 Ca 1161/07 S)

9 Indiz fehlende Einladung zum Bewerbungsgespräch nur bei Fehlen sachlicher Gründe

Wird eine Behinderter nicht zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, kann dies Indiz für eine Diskriminierung sein, wenn nicht sachliche Gründe für diese Entscheidung vorliegen, wie .B. schlechte Examensnoten.

LAG Niedersachsen, Urt. v. 27.03.08

Az. 4 Sa 1077/07

10 Behinderung/ Krankheit, Kündigung

Auch Einschränkungen, die auf ein «Grundleiden» zurückgehen, das zu Behinderungen führen kann, sind erst dann selbst «Behinderung» i.S.d. AGG, wenn sie zu dauerhaften Einschränkungen der Arbeitsfähigkeit führen. Dies ist bei Krankheitszeiten von einem Monat im Jahr nicht der Fall.

LAG Düsseldorf, Urt. v. 14.5.08,

Az. 12 Sa 256/08

DISCRIMINACIÓN POR EDAD

1 Altershöchstgrenze für Ärzte Eine Altergrenze für Vertragsärzte verstößt nicht gegen das AGG.

LSG Baden-Württ., B. v. 23. 10.06,

Az. L 5 KA 4343/06 ER-B

LSG Hamburg, Urt. v.28.2.07,

Az. L 2 KA 2/06 LSG Schleswig- Holst., B. v. 25.5.07,

Az. L 4 B 406/07 LSG NRW, B. v. 18.9.07,

Az. L 11 B 17/07 KA ER
LSG Niedersachsen-Bremen, B. v.9.11.07,
Az. L 3 KA 69/07 ER

2 Studiengebühren für Seniorinnen
Studiengebühren für Seniorinnen verstoßen nicht gegen das AGG. VG Gelsenkirchen,
Urt. v. 29.11.06,
Az. 4 K 1462/06

3 Altershöchstgrenze für Beamte; Verbeamtung
Eine Altershöchstgrenze für Übernahme in Beamtenverhältnis auf Probe ist mit dem AGG vereinbar.
OVG NRW, Urt. v. 15.3.07, Az. 6 A
4625/04 und Urt. v. 23.5.07, Az. 6 A
1890/05; 6 A 1889/05; 6 A 371/04; 6 A 184/06; 6 A 4840/04;
6 A 2247/04; 6 A
4437/05; 6 A 1085/05;
6 A 4626/04); 6 A
4526/05

4 Anwendbarkeit AGG bei Kündigungen; Darlegungs- und Beweisanforderungen; Beweislastumkehr
Die Einstellung einer jüngeren Arbeitnehmerin als Ersatz für eine zuvor gekündigte ältere Arbeitnehmerin stellt kein Indiz für eine Benachteiligung der gekündigten Arbeitnehmerin wegen des Alters dar.
Es kann offen bleiben, ob das AGG wegen 2 Abs. 4 AGG überhaupt auf Kündigungen anwendbar ist.
ArbG Lübeck, Urt. v. 19.5.07, Az. 6 Ca
642/07

5 Sozialplanleistungen
Eine Ungleichbehandlung aufgrund des Alters durch geringere Sozialplanleistungen für in den vorgezogenen Ruhestand gehende Arbeitnehmer_innen ist nach § 10 Nr. 6 AGG zulässig. (nicht rechtskräftig)
LAG Köln, Urt. v. 4.6.07, Az. 14 Sa 201/07
Revision zum BAG
Az. 1 AZR 475/07

6 Krankheit und Alter Die Kündigung eines älteren Arbeitnehmers wegen – im Vergleich zu jüngeren Kollegen - erhöhten krankheitsbedingten Fehlzeiten ist nicht zwingend eine unzulässige Altersdiskriminierung im Sinne des AGG. Eine unzulässige Benachteiligung aufgrund des Alters liegt insbesondere dann nicht vor, wenn der ältere Arbeitnehmer deutlich häufiger gefehlt hat als der im Durchschnitt vergleichbare Arbeitnehmer in seiner Altersgruppe.
LAG Bad.-Württemberg, Urt. v. 18.6.07,
Az. 4 Sa 14/07

7 einzelvertragliche Höchstaltersgrenze
Eine einzelvertragliche Altersgrenze, nach der das Arbeitsverhältnis mit dem Erreichen des gesetzlichen Rentenalters endet, ist auch im Arbeitsvertrag eines Zeitungszustellers in Nebentätigkeit wirksam, wenn er bei Erreichen der Altersgrenze durch den Bezug einer gesetzlichen Altersrente abgesichert ist. (nicht rechtskräftig)
LAG Niedersachsen, Urt. v. 20.6.07,
Az. 15 SA 1257/06
Revision zum BAG
Az. 7 AZR 531/07

8 wirtschaftliches Risiko

Die Ablehnung der Bewerbung einer Stewardess aufgrund ihres Alters von 46 Jahren mit der AG Frankfurt a.M., bei Einstellung Älterer keine Rechtfertigung von Diskriminierung; Krankheit Begründung, es sei ein wesentlich höheres wirtschaftliches Risikos krankheitsbedingter Ausfälle bei älteren Menschen, verstößt gegen das AGG und begründet einen Schadensersatzanspruch der Bewerberin.
(nicht rechtskräftig)
Urt. v. 25.6.07, Az. 11
Ca 8952/06
Berufung zum LAG Frankfurt Az. 17 Sa 1028/07

9 Altersgrenze für Altersteilzeit keine Diskriminierung
Die Entscheidung eines Arbeitgebers, die Altersgrenze für die erstmalige Beantragung eines Altersteilzeit-Arbeitsverhältnisses auf das vollendete 59. Lebensjahr herauf zu setzen, verstößt nicht gegen das AGG.
(nicht rechtskräftig)
LAG Rheinl.-Pfalz, Urt. v. 26.6.07, Az. 3 Sa 153/07
Revision zum BAG
Az 9 AZR 511/07

10 Diskriminierung bei altersabhängigem Bekleidungsgeld; Beamte

Wird Bekleidungsgeld als Aufwandsentschädigung gewährt, darf nicht nach Lebensalter der Beamt_innen unterschieden werden. VG Frankfurt/M, Urt. v. 29.6.07, Az. 9 E 5341/06

11 Altersgruppen bei Sozialauswahl

Die Bildung von Altersgruppen bei der Sozialauswahl stellt keine Diskriminierung nach dem AGG dar.

Im konkreten Fall wurde eine Punktetabelle nach Altersgruppen durch den Arbeitgeber gebildet. Die Auswahl erfolgte proportional nach den Altersgruppen.

BAG Urt. v. 6.11.08, Az. 2 AZR 701/07

So auch: LAG Niedersachsen, Urt. v. 13.7.07, Az. 16 Sa 269/07

So auch: ArbG Bielefeld, Urt. v. 25.4.07, Az. 6 Ca 2886/06

dagegen: ArbG Osnabrück, Urt. v. 29.1.07, Az. 3 Ca 728/06 (aufgehoben)

12 gestaffelte Grundvergütung; Ortszuschlag

Die Staffelung der Grundvergütung nach dem Lebensalter gem § 27 A Abs. 1 BAT i.V.m. Anwendungstarifvertrag des Landes Berlin vom 31.7.03 ist eine unmittelbare Benachteiligung i.S.d. §§ 1, 3 AGG, die nicht gerechtfertigt und damit unwirksam ist. Die Zuteilung einer höheren Ortszuschlagsstufe für Kindergeldberechtigte ist keine unzulässige Benachteiligung nach dem AGG.

(nicht rechtskräftig).

ArbG Berlin, Urt. v. 22.8.07,

Az. 86 Ca 1696/07

Berufung zum LAG Berlin-Brandenburg

Az. 20 Sa 2244/07

13 ablösende tarifliche Versorgungsordnung

In einer ablösenden tariflichen Versorgungsordnung, die für die betreffenden Personen gegenüber der bisherigen Versorgungsordnung günstigere Versorgungsleistungen vorsieht, können die Tarifvertragsparteien - je nach den Umständen des Einzelfalls - wirksam vereinbaren, dass diese keine Anwendung auf (ehemalige) Mitarbeiter des Arbeitgebers findet, die zu einem bestimmten früheren Zeitpunkt entweder bereits Versorgungsempfänger sind oder das 63. Lebensjahr vollendet haben. Eine solche Regelung verstößt nicht grundsätzlich gegen das Verbot der Altersdiskriminierung.

LAG Köln, Urt. v. 31.8.07,

Az. 11 Sa 567/07

14 Sozialauswahl

Wenn sich ein Arbeitgeber bezüglich der Sozialauswahl unter dem Gesichtspunkt «Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur» selbst bindet, kann eine darüber hinausgehende Veränderung der Personalstruktur nicht rechtmäßig sein.

(nicht rechtskräftig)

LAG Berlin-Brandenburg, Urt. v. 19.9.07, Az. 15 Sa 1144/07

Revision zum BAG Az. 8 AZR 906/07

17 Altershöchstgrenze für Beamte

Die Altershöchstgrenze im Bayerischen Beamtengesetz verstößt nicht gegen das AGG. VG Ansbach, Urt. v. 19.11.07,

Az. AN 1 K 07.02099

18 Betriebliche Altersvorsorge

Das AGG gilt auch in der betrieblichen Altersvorsorge.

BAG, Urt. v. 11.12.07,

Az. 3 AZR 249/06

19 Betriebliche Altersversorgung folgt dem Gesetzgeber, keine Anrechnung von Kindererziehungszeiten, aber Wehr- und Zivildienst

Kindererziehungszeiten müssen bei der betrieblichen Altersvorsorge nicht berücksichtigt werden. Es ist sachlich durch objektive Gründe gerechtfertigt, wenn der Arbeitgeber Zeiten des Erziehungsurlaubs von der Berechnung des Besitzstandsbetrages der VAP Zusatzversorgung ausnimmt, Zeiten des Wehr- und Zivildienstes bei der Berechnung des Besitzstandsbetrages der VAP-Zusatzversorgung aber Berücksichtigung finden. Die unterschiedliche Behandlung erfolgt bereits in der Gestaltung der gesetzlichen Rente und schlägt auch auf die betriebliche Altersversorgung durch.

(nicht rechtskräftig)

LAG Schleswig-Holstein, Urt. v. 25.3.08,

Az. 2 Sa 469/07

Revision zum BAG Az.3 AZR 370/08

20 Altersgrenze, Künstliche Befruchtung

Die Altersgrenze von 40 Jahren für Frauen für Maßnahmen der künstlichen Befruchtung ist verfassungsgemäß; sie sei ärztlich und wissenschaftlich begründet. Auch liege kein Verstoß gegen das AGG vor, da dieses nicht ausnahmslos auf das Sozialgesetzbuch anwendbar sei. Insbesondere gelte das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme und der damit gleichgestellten Systeme der sozialen Sicherheit und des sozialen Schutzes.

(nicht rechtskräftig)

LSG NRW, Urt. v. 14.02.2008,

Az. L 5 KR 93/07
Revision zum BSG
Az.: B 3 KR 7/08 R

Daher wird das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH vorgelegt.

23 Altershöchstgrenze für Flugbegleiter

Eine tarifliche Regelung, welches das Arbeitsverhältnis automatisch nach Vollendung eines bestimmten Höchstalters beendet, ist unzulässig.

Das gilt auch für die Höchstaltersgrenze von 60 Jahren für Flugbegleiter_innen. Der Fall, dass der altersbedingte Ausfall eines Mitglieds des Kabinenpersonals die Flugpassagiere, das Flugpersonal oder gar Menschen in überflogenen Gebieten in ernste Gefahr bringen könnte, ist theoretisch und damit kein Rechtfertigungsgrund.

(nicht rechtskräftig)

ArbG Düsseldorf; Urt. v. 29.4.08,

Az. 7 Ca 7849/07

Berufung zum LAG Az. 12 Sa 860/08

24 Altersstufen bei Vergütung, Bundesangestelltentarifvertrag

Eine Staffelung der Vergütung nach dem Bundesangestelltentarif, die sich allein nach dem Alter richtet, ist unzulässig. (nicht rechtskräftig)

LAG Berlin- Brandenburg; Urt. v. 11.9.08,

Az. 20 SA 2244/07

25 Höchstalter bei Ausschreibung

Der öffentliche Arbeitgeber schuldet eine Entschädigung nach § 15 Abs.2 AGG, wenn er eine Arbeitsstelle im allgemeinen Vollzugsdienst für einen Bewerberkreis «20 – 25 Jahre alt» ausschreibt und einen 28jährigen Bewerber zurückweist, weil man aufgrund der geplanten späteren Übernahme in das Beamtenverhältnis an die in der Stellenausschreibung genannte Altersgrenze gebunden sei.

Die Benachteiligung des Bewerbers wegen seines Alters ist nicht nach § 10 Satz 3 Nr. 3 AGG zulässig, weil hier gelte, was für die Übernahme in ein Beamtenverhältnis anerkannt wird, also die Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand mit Bezug der beamtenrechtlichen Versorgung, denn es sollte kein Beamtenverhältnis begründet werden und auch eine eventuelle Übernahme rechtfertigt die Benachteiligung nicht.

LAG Hamm, Urt. V. 7.08.08,

Az. 11 Sa 284/08

26 Unterlassungsanspruch des Betriebsrates gegen altersorientierte Ausschreibungen

Der Betriebsrat hat bei groben Verstößen gegen die §§ 11, 7, 1 AGG gemäß §§ 17 II AGG, 23 III BetrVG einen Unterlassungsanspruch gegen den Arbeitgeber. Ein grober Verstoß kann sich wegen mittelbarer Benachteiligung älterer Bewerber_innen auf Stellenausschreibungen ergeben, in denen Mitarbeiter_innen im ersten Berufsjahr gesucht werden, wenn Mitarbeiterinnen im ersten Berufsjahr im Betrieb gegenüber Beschäftigten im zweiten Berufsjahr im Durchschnitt über sechs Jahre und im dritten Berufsjahr über 13 Jahre jünger LAG Hessen, B. v. 6.03.08,

Az. 9 TaBV 251/07

Revision zum BAG, Az: 1 ABR 47/08

sind und der Arbeitgeber diese Ausschreibungspraxis wegen des geringeren Tarifgehaltes von Mitarbeiter_innen im ersten Berufsjahr vornimmt.

(nicht rechtskräftig)

DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR LA IDENTIDAD SEXUAL

1 Hinterbliebenenrente; Beamte

Eingetragenen Lebenspartner_innen steht nach der Satzung der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder keine Hinterbliebenenrente zu. Auch die bei der Berechnung der Startgutschrift für Verheiratete geltende günstigere Steuerklasse ist noch nicht anzuwenden. BGH, Urt. v. 14.2.07,

Az. IV ZR 267/04

2 Hinterbliebenenrente; Beamte

Eingetragene Lebenspartner_innen erhalten keine Hinterbliebenenrente der berufsständischen Versorgungswerke. Die unterschiedliche Behandlung von Ehen und eingetragenen Lebenspartnerschaften verstößt derzeit nicht gegen das AGG. Mit Angleichung der Lebenspartnerschaft an die Ehe werden entsprechende Regelungen jedoch zunehmend rechtfertigungsbedürftig.

BverwG, Urt. v. 25.07.07, Az. 6 C

27.06

3 Beihilfe; Beamte

Eingetragene Lebenspartner_innen werden bei der Berechnung der Beihilfe für Beamte nach den Beihilfavorschriften des Bundes nicht berücksichtigt. Ob dies ein Verstoß gegen höherangiges Recht ist, bleibt abzuwarten.

VG Koblenz, Urt. v. 11.10.07, Az. 2 K

256/07.KO

4 Familienzuschlag; Beamte

Eingetragene Lebenspartnerinnen erhalten nach Besoldungsrecht keinen Familienzuschlag. Das verstöße nicht gegen das AGG. BVerwG, Urt. v. 15.11.07, Az. 2 C 33.06
So auch VG Hannover, Urt. v. 20.11.08

5 Auslandszuschlag Eingetragene Lebenspartnerinnen haben keinen Anspruch auf den Auslandszuschlag, den Verheiratete erhalten. Das verstöße nicht gegen höherrangiges Recht.

LAG München, Urt. v. 10.5.07, Az. 2 Sa 1253/06

6 Mitversicherung des Lebenspartners; Krankenversicherung; Familienversicherung

Die Postbeamtenkrankenkasse kann eingetragenen Lebenspartner_innen die Aufnahme in die betriebliche Familienversicherung verweigern, sofern sie an das Merkmal «Ehegatte» anknüpft und die Ehe so gegenüber der Lebenspartnerschaft privilegiert.

Die Satzung verwende nicht an das Merkmal der Hetero- bzw. Homosexualität, sondern den Familienstand «verheiratet», also die Ehe. Diese könne vom Gesetzgeber nach Art. 6 Abs. 1 GG privilegiert werden. Eine mittelbare Diskriminierung wegen der sexuellen Identität wäre auch gerechtfertigt, da in der Ehe «typischerweise Kinder geboren, gepflegt und erzogen werden». Diesem Ziel werde die Mitversicherung von Ehegatten gerecht, da durch die finanzielle Entlastung der Eheleute die Familie materiell gefördert und die mit der Familiengründung verbundenen Lasten zum Teil ausgeglichen werden würden.

VG Stuttgart, Urt. v. 28.4.08, Az. 12 K

2264/07

7 Familienzuschlag der Stufe 1 für eingetragene Lebenspartnerschaften

Eingetragene Lebenspartnerinnen, die verbeamtet sind, haben keinen Anspruch auf eine Zulage für Verheiratete.

In der Ehe erhalte ein Ehegatte wegen der Aufgabe der Kindererziehung und hierdurch bedingter Einschränkungen bei der eigenen Erwerbstätigkeit Unterhalt vom Ehegatten. So entstehe ein erweiterter Alimentationsbedarf. Dieser Bedarf falle bei der eingetragenen Lebenspartnerschaft typischerweise nicht an.

BVerfG, B´ v. 6.5.2008, Az. 2 BvR

1830/06

8 Beweislast

Eine Klägerin muss vor Gericht den Vorwurf einer Benachteiligung wegen ihrer sexuellen Identität nicht beweisen. Sie muss jedoch ausreichende Indizien beweisen, die nach allgemeiner Lebenserfahrung eine überwiegende Wahrscheinlichkeit für eine Benachteiligung begründen.

LArbG Berlin- Brandenburg, Urt. v. 21.7.08,

Az. 10 Sa 555/08

DISCRIMINACIÓN EN GENERAL

1 Beweisanforderungen Ob eine Diskriminierung vorliegt, muss der Arbeitnehmer darlegen und beweisen.

Beweiserleichterungen können nur eingreifen, wenn die Voraussetzungen für einen Anscheinsbeweis dargelegt und bewiesen worden sind.

Allein die Ablehnung geeigneter Bewerbungen ohne Begründung ist kein Indiz für eine unzulässige Benachteiligung.

LAG München, Urt. v. 16.8.06,

Az. 4 Sa 338/06

2 Belästigung, Mobbing

Mit der Definition des Begriffes «Belästigung» im AGG hat der Gesetzgeber letztlich auch den Begriff des «Mobbing» umschrieben, soweit dieses seine Ursachen in der ethnischen Herkunft, dem Geschlecht, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, im Alter oder der sexuellen Identität (§ 1 AGG) des Belästigten hat.

BAG, Urt. v. 25.10.2007,

Az. 8 AZR 593/06

3 Diskriminierung nur bei Ernsthaftigkeit einer Bewerbung

Eine Benachteiligung im Sinne der Antidiskriminierungsvorschriften kommt nur dann in Betracht, wenn der Bewerber objektiv für die zu besetzende Stelle in Betracht kommt und eine subjektiv ernsthafte Bewerbung vorliegt. Es bleibt bei der Rechtsprechung zum BGB, u.a. BAG 12.11.1998 - 8 AZR 365/99; BAG 27.04.2000 - 8 AZR 295/99; LAG Berlin

14.07.2004 - 15 Sa 417/04; LAG Berlin 30.03.2006 - 10 Sa 2395/05.

LAG Baden- Württemberg, B. v. 13.08.07,

Az. 3 Ta 119/07

LAG Rheinland- Pfalz Urt. v. 11.01.08, Az. 6 Sa 522/07

4 Schulung zum AGG

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat für eine Schulung zum AGG freistellen und die angemessenen Kosten abzüglich der Haushaltsersparnis tragen; §§ 37 Abs. 6, 40 Abs. 1 BetrVG. Der Betriebsrat muss sich nicht auf eine 1-tägige Schulung im Betrieb

LAG Hessen, B. v. 25.10.07

Az. 9 TaBV 84/07

verweisen lassen.

5 Diskothek, Diskriminierung männlicher Ausländer; «Testing»

Es besteht ein Anspruch auf Schadensersatz in Höhe von EUR 500, wenn Türsteher einer Diskothek einer Person wegen ihrer ausländischen Herkunft und ihres Geschlechts den Zutritt verweigern. Die Würdeverletzung wiege allerdings in einem Fall des Testens, ob diese Diskothek diskriminiere, weniger schwer als sonst. Daher müsse der Betroffene auch ¾ der Prozesskosten tragen.

AG Oldenburg, Urt. v. 22. 07.08

Az E 2 C 2126/07 (V)

Fuente: http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/urteile_ethnische_herkunft.pdf

IV.4. DIRECCIONES WEB

Antidiskriminierungsbüro des Caritas verbandes für die Stadt Köln
www.caritas-koeln.de

Antidiskriminierungsnetzwerke Berlin
www.adnb.de

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 11018 Berlin
www.bmfsfj.de/Kategorien/Ministerium/

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen
www.behindertenbeauftragter.de

Berlin
http://www.berlin.de/imperia/md/content/lb_ads/urteile_ethnische_herkunft.pdf

Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung,
BAG UB e.V.
www.bag-ub.de

Bundesvereinigung Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Internet: www.lebenshilfe.de
Internet: www.bvkm.de

Bundesgeschäftsstelle
Internet: <http://www.isl-ev.de/>

Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland e.V.
Internet: www.menschzuerst.de

Sozialverband Deutschland e.V., SoVD
www.sovd.de

Sozialverband VdK Deutschland e.V.
www.vdk.de

Behindertenbeauftragte der Bundesländer

Baden-Württemberg:
Behindertenbeauftragte des Landes Baden-Württemberg
www.sozialministerium-bw.de/de/Kontakt_zum_Landes-

Bayern:
Behindertenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung
www.behindertenbeauftragte.bayern.de/

Berlin:
Landesbeauftragter für Behinderte in Berlin
Herr Martin Marquard
www.berlin.de/lb/behi/index.html

Brandenburg:

Behindertenbeauftragter des Landes Brandenburg
www.brandenburg.de/sixcms/detail.php?id=16028&_siteid=14

Bremen:

Landesbehindertenbeauftragter in Bremen
Internet: www.behindertenbeauftragter.bremen.de

Hamburg:

Senatskoordinator für die Gleichstellung behinderter Menschen der Freien und Hansestadt Hamburg
www.hamburg.de/Behoerden/senatskoordinator_fuer_die_gleichstellung_behinderter_menschen/welcome.htm

Hessen:

Beauftragter der Hessischen Landesregierung für behinderte Menschen
Internet: www.behindertenbeauftragter.hessen.de

Mecklenburg-Vorpommern:

Bürgerbeauftragte des Landes Mecklenburg-Vorpommern
www.buergerbeauftragte-mv.de/

Niedersachsen:

Behindertenbeauftragter des Landes Niedersachsen
www.behindertenbeauftragter-niedersachsen.de/

Nordrhein-Westfalen:

Behindertenbeauftragte des Landes Nordrhein-Westfalen
Internet: www.lbb.nrw.de/

Rheinland-Pfalz:

Landesbeauftragter für die Belange behinderter Menschen
Internet: www.masfg.rlp.de/Behindertenbeauftragter

Saarland:

Landesbeauftragter für Behindertenfragen im Saarland
Internet: www.justiz-soziales.saarland.de/soziales/7296.htm

Sachsen:

Beauftragter der Sächsischen Staatsregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen
www.sms.sachsen.de/de/bf/staatsregierung/ministerien/sms/ispf_11028.htm

Sachsen-Anhalt:

Beauftragter des Landes Sachsen-Anhalts für die Belange behinderter Menschen
www.sachsen-anhalt.de/LPSA/index.php?id=pg3byc9ycb64

Schleswig-Holstein:

Landesbeauftragter für Menschen mit Behinderung beim Ministerium für Soziales, Gesundheit und Verbraucherschutz des Landes Schleswig-Holstein
www.behindertenbeauftragter-sh.de/

Thüringen:

Beauftragter für Menschen mit Behinderungen des Landes Thüringen
Herr Paul Brockhausen
Internet: www.thueringen.de/de/bb/

V. BELGICA

V.1. CONSTITUTION COORDONNÉE DU 17 FÉVRIER 1994

Art. 10.

Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres.

Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers.

L'égalité des femmes et des hommes est garantie.

Art. 11.

La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques.

Art. 191.

Tout étranger qui se trouve sur le territoire de la Belgique jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi.

V.2. LEGISLACIÓN

V.2.1. FEDERAL

A) Lois (Leyes)

21 DECEMBRE 2007. - Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de l'appartenance sexuelle en matière d'assurance.

Publié, Moniteur Belge: 31-12-2007

10 MAI 2007. - Loi adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Publié, Moniteur Belge: 30-05-2007

10 MAI 2007. - Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

Publié, Moniteur Belge: 30-05-2007

10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

Publié, Moniteur Belge: 30-05-2007

10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.

Publié, Moniteur Belge: 30-05-2007

10 JANVIER 2007. - Loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Publié, Moniteur Belge: 06-06-2007

9 DECEMBRE 2004. - Loi sur l'entraide judiciaire internationale en matière pénale et modifiant l'article 90ter du Code d'instruction criminelle.

Publié, Moniteur Belge: 24-12-2004

20 JANVIER 2003. - Loi relative au renforcement de la législation contre le racisme.

Publié, Moniteur Belge: 12-02-2003

16 DECEMBRE 2002. - Loi portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Publié, Moniteur Belge: 31-12-2002

5 JUIN 2002. - Loi sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

Publié, Moniteur Belge: 26-06-2002

5 MARS 2002. - Loi relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

Publié, Moniteur Belge: 13-03-2002

10 AOUT 2001. - Loi portant assentiment au Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999.

Publié, Moniteur Belge: 03-09-2004

15 FEVRIER 1993. - Loi créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Publié, Moniteur Belge: 19-02-1993

11 MAI 1983. - Loi portant approbation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.

Publié, Moniteur Belge: 05-11-1985

30 JUILLET 1981. - Loi tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.
Publié, Moniteur Belge: 08-08-1981

16 FEVRIER 1977. - LOI portant approbation de la Convention no 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève le 25 juin 1958, par la Conférence générale de l'Organisation internationale du travail au cours de sa quarante-deuxième session
Publié, Moniteur Belge: 23-09-1977

9 JUILLET 1975. - Loi portant approbation de la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, faite à New York le 7 mars 1966.
Publié, Moniteur Belge: 11-12-1975

16 JUILLET 1973. - Loi garantissant la protection des tendances idéologiques et philosophiques.
Publié, Moniteur Belge: 16-10-1973

B) Arrêtés royaux (Decretos)

11 JANVIER 2009. - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 38sexies du 10 octobre 2008 conclue au sein du Conseil national du Travail, modifiant la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleur.
Publié, Moniteur Belge: 04-02-2009

11 JANVIER 2009. - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.
Publié, Moniteur Belge: 04-02-2009

28 SEPTEMBRE 2008. - Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 25ter du 9 juillet 2008 modifiant la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 sur l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins.
Publié, Moniteur Belge: 14-10-2008

5 MARS 2007. - Arrêté royal organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale.
Publié, Moniteur Belge I: 16-03-2007

6 OCTOBRE 2005. - Arrêté royal portant diverses mesures en matière de sélection comparative de recrutement et en matière de stage.
Publié, Moniteur Belge: 25-10-2005

19 MARS 2003. - Arrêté royal fixant le statut organique de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.
Publié, Moniteur Belge: 31-03-2003

21 DECEMBRE 2007. - Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de l'appartenance sexuelle en matière d'assurance.

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services.

Art. 3. L'article 10 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 10. § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe proportionnelle peut être établie sur la base de l'appartenance sexuelle pour la fixation des primes et des prestations d'assurance, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises.

Cette dérogation ne s'applique qu'aux contrats d'assurances sur la vie au sens de l'article 97 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre.

§ 2. A partir du 21 décembre 2007, les frais liés à la grossesse et à la maternité ne peuvent en aucun cas encore entraîner de différences en matière de primes et de prestations d'assurance.

§ 3. La Commission bancaire, financière et des Assurances collecte les données actuarielles et statistiques visées au § 1er, en assure la publication le 20 juin 2008 au plus tard, puis celle des données actualisées tous les deux ans, et les publie sur son site internet. Ces données sont actualisées tous les deux ans.

La Commission bancaire, financière et des Assurances est habilitée à réclamer auprès des institutions, des entreprises ou des personnes concernées les données nécessaires à cette fin. Elle précise quelles données doivent être transmises, de quelle manière et sous quelle forme.

§ 4. La Commission bancaire, financière et des Assurances fournit à la Commission européenne, au plus tard le 21 décembre 2009, les données dont elle dispose en vertu du présent article. Elle transmet ces données à la Commission européenne chaque fois qu'elles sont actualisées.

§ 5. Les Chambres législatives évaluent, avant le 1er mars 2011, l'application du présent article sur la base des données visées aux §§ 3 et 4, du rapport de la Commission européenne visé à l'article 16 de la directive 2004/113/CE, ainsi que de la situation dans les autres Etats membres de l'Union européenne.

Cette évaluation aura lieu sur la base d'un rapport présenté aux Chambres législatives, dans les deux ans, par une Commission d'évaluation.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de composition et de désignation de la Commission d'évaluation, la forme et le contenu du rapport.

La Commission fera notamment rapport au sujet des conséquences du présent article sur la situation du marché et examinera également d'autres critères de segmentation que ceux liés au sexe.

§ 6. La présente disposition n'est pas applicable aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement soumis à l'article 12.»

Art. 4. Dans l'attente de la publication, par la Commission bancaire, financière et des Assurances, des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises visées à l'article 10, § 3, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, remplacé par l'article 2 de la présente loi, une distinction directe fondée sur le sexe dans la fixation des primes et prestations d'assurance est permise, si elle est objectivement justifiée par un but légitime et si les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires. La Commission bancaire, financière et des Assurances publiera ces données le 20 juin 2008 au plus tard.

Art. 5. La présente loi entre en vigueur le 20 décembre 2007.

.../...

10 MAI 2007. - Loi adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

Art. 2. L'article 578, 10°, du Code judiciaire, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 10° des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 6, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 9°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat; ».

Art. 3. L'article 578, 13°, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 13° des contestations qui sont fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination> et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5° de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 10°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat. »

Art. 4. L'article 578, 15°, du même Code, inséré par la loi du 13 février 1998 et modifié par la loi du 13 décembre 2005, est remplacé par la disposition suivante :

« 15° des contestations fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie et qui sont relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, au sens de l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, à l'exception des contestations visées à l'article 581, 11°, et sous réserve des compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat; ».

Art. 5. L'article 581, 9°, du même Code, inséré par la loi du 7 mai 1999, est remplacé par la disposition suivante :

« 9° des contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale visés par l'article 6, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent les professions indépendantes; ».

Art. 6. L'article 581, 10°, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 10° des contestations fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale visés par l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent des professions indépendantes; ».

Art. 7. L'article 581 du même Code, modifié par les lois des 30 juillet 1971, 1er août 1985, 30 décembre 1992, 7 mai 1999, 25 février 2003 et 8 avril 2003, est complété par un 11° rédigé comme suit :

« 11° des contestations fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, relatives aux relations de travail et aux régimes complémentaires de sécurité sociale, visés par l'article 5, § 1er, 4° et 5°, de ladite loi, et qui concernent des professions indépendantes. »

Art. 8. L'article 585, 9°, (deuxième numéro 9°) du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 10° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>; ».

Art. 9. L'article 585 du même Code, modifié par les lois des 11 avril 1989, 27 mars 2001 et 25 février 2003, est complété par un 11° et 12° libellés comme suit :

« 11° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

12° des demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes. ».

Art. 10. L'article 587bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 587bis. - Le président du tribunal du travail, saisi par voie de requête, statue sur :

1° les demandes formées en vertu des articles 4 et 5, §§ 3 et 4, de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux du travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel;

2° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>;

3° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

4° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes. ».

Art. 11. L'article 588, 13°, du même Code, inséré par loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« 13° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 20 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>. »

Art. 12. L'article 588 du même Code, modifié par les lois des 24 juin 1970, 14 juillet 1971, 5 décembre 1984, 11 avril 1989, 4 décembre 1990, 25 février 2003 et 27 décembre 2004, est complété par un 15° et un 16°, libellés comme suit :

« 15° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 18 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

16° les demandes en cessation formées en vertu de l'article 25 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes. »

Art. 13. L'article 764, alinéa 1er, 10°, du même Code, est remplacé par la disposition suivante :

« 10° les demandes prévues aux articles 578, 11 °, 580, 2°, 3°, 6° à 18°, 581, 2°, 3°, 9° et 10°, 582, 1°, 2°, 6° et 8° et 583; ».

Art. 14. L'article 764, alinéa 1er, du même Code est complété par les dispositions suivantes :

« 12° les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>;

13° les demandes fondées sur la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;

14° les demandes fondées sur la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes. ».

Art. 15. Le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie donnerait lieu.

Art. 16. « Le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, donnerait lieu.

Art. 17. Le ministère public ou, selon la nature de l'acte, l'auditorat du travail, peut ester en justice dans les litiges civils auxquels l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de <discrimination>, donnerait lieu.

.../...

10 MAI 2007. - Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie.

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. Les articles 1 à 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie sont abrogés.

Art. 3. Dans la même loi, les titres, chapitres et articles suivants sont introduits:

« **TITRE Ier**

CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives

Art. 1er. § 1er. La présente loi transpose la Directive 2000/43/ CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Art. 2. La présente loi exécute les obligations imposées à la Belgique par la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de <discrimination> raciale du 21 décembre 1965.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre la <discrimination> fondé sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

CHAPITRE II. - Définitions

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

1° relations de travail: les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci:

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupement d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 32;

3° dispositions: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° critères protégés: la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;

5° Centre: le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;

6° distinction directe: la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° <discrimination> directe: distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte: la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° <discrimination> indirecte: distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

10° harcèlement: comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° injonction de discriminer: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une <discrimination>, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

13° exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 8;

14° sécurité sociale: les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie-invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

15° avantages sociaux: les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

16° régimes complémentaires de sécurité sociale: régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

CHAPITRE III. - Champ d'application

Art. 5. § 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
- 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
- 3° les avantages sociaux;
- 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;
- 5° les relations de travail;
- 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
- 7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
- 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

- 1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:
 - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
 - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
 - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
 - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
 - l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;
- 2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur, ou par le commettant à l'indépendant, du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
- la durée du travail et les horaires de travail;
- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
- les régimes relatifs au travail de nuit;
- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
- la classification des professions et des fonctions;
- le congé-éducation payé et le congé de formation;
- les régimes en matière de crédit-temps;
- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- la décision de licenciement;
 - la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
 - la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
 - l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
 - les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.
- § 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 6. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

TITRE II. - Justification des distinctions

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes

Art. 7. § 1er. Toute distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, constitue une <discrimination> directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 8, 10 et 11.

§ 2. Toute distinction directe fondée sur la nationalité constitue une <discrimination> directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Art. 8. § 1er. Dans le domaine des relations de travail, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

- une caractéristique déterminée, liée à une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une <discrimination> indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification

Art. 10. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination>, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes:

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés:

- en ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.

- en ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 11. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination> prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le paragraphe premier ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

TITRE III

CHAPITRE Ier. - Interdiction de <discrimination>

Art. 12. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de <discrimination> est interdite. Au sens du présent titre, la <discrimination> s'entend de :

- la <discrimination> directe;
- la <discrimination> indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement.

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection

Art. 13. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 14. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de 12 mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa premier, est prolongé d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte, ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Art. 15. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêt ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à second tirets est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa premier, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention avec le § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail, et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment:

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de <discrimination> qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur est contraire aux dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou d'y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection visée dans cet article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 3, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 16. § 1er. En cas de <discrimination>, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la <discrimination> doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit:

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination> est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>; dans cette dernière hypothèse, l'in-

demnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 13, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 17. Le juge peut, à la demande de la victime de la <discrimination>, du Centre ou de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 15 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la <discrimination> pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 18. § 1er. A la demande de la victime de la <discrimination>, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 16, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient:

1° l'indication des jours, mois et an;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée.

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

TITRE IV. - Dispositions pénales

Art. 19. Pour l'application du présent titre, la <discrimination> s'entend de toute forme de <discrimination> directe intentionnelle, de <discrimination> indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé.

Art. 20. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

2° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

3° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

4° Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

Art. 21. Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 22. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la <discrimination> ou la ségrégation fondée sur l'un des critères protégés dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 24. Quiconque, dans le domaine visé à l'article 5, § 1er, 1°, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la <discrimination> est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

Art. 25. Quiconque, dans le domaine des relations de travail, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la <discrimination> est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés.

Art. 26. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 18 à la suite d'une action en cessation.

Art. 27. En cas d'infraction aux articles 20 à 26, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 28. Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

TITRE V. - Charge de la preuve

Art. 29. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la <discrimination> s'entend de :

- la <discrimination> directe;
- la <discrimination> indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement.

Art. 30. § 1er. Lorsque qu'une personne qui s'estime victime d'une <discrimination>, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de <discrimination>.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou
- 2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

- 1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la <discrimination> fait partie ou des faits de connaissance générale; ou
- 2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou
- 3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

TITRE VI. - Instances compétentes

Art. 31. Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 32. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont données pour mission de poursuivre:

- 1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la <discrimination>;
- 2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;
- 4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;
- 5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 33. Lorsque la victime de la <discrimination> est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

TITRE VII. - De la surveillance

Art. 34. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail. »

.../...

10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes.
(mise à jour au 16-06-2008).

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives. Art. 1-4
CHAPITRE II. - Définitions. Art. 5
CHAPITRE III. - Champ d'application. Art. 6-7
TITRE II. - Justification des distinctions.
CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes.
Section Ier. - En matière de biens et services. Art. 8-10
Section II. - En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles. Art. 11
Section III. - En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale. Art. 12
Section IV. - En matière de relations de travail. Art. 13
Section V. - En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public. Art. 14
CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes. Art. 15
CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification. Art. 16-18
TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de <discrimination>. Art. 19
CHAPITRE II. - Dispositifs de protection. Art. 20-25
TITRE IV. - Dispositions pénales. Art. 26-31
TITRE V. - Charge de la preuve. Art. 32-33
TITRE VI. - Instances compétentes. Art. 34-36
TITRE VII. - Divers. Art. 37-42

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose :

- La Directive 75/117/CEE du Conseil du 10 février 1975 concernant le rapprochement des législations des Etats membres relatives à l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;
- La Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la formation professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73 CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;
- La Directive 86/378/CEE du Conseil du 24 juillet 1986 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans les régimes professionnels de sécurité sociale, modifiée par la Directive 96/97/CE du Conseil du 20 décembre 1996;
- La Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de <discrimination> fondée sur le sexe;
- La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes dans l'accès à des biens et services et la fourniture des biens et services;
- La Directive 86/613/CEE du Conseil du 11 décembre 1986 sur l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes exerçant une activité indépendante, y compris une activité agricole, ainsi que sur la protection de la maternité;
- La Directive 79/7/CEE du Conseil du 19 décembre 1978 relative à la mise en oeuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 6, un cadre général pour lutter contre la <discrimination> sur base du sexe.

Art. 4. § 1er. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur la grossesse, l'accouchement et la maternité est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe.

§ 2. Pour l'application de la présente loi, une distinction directe fondée sur le changement de sexe est assimilée à une distinction directe fondée sur le sexe

CHAPITRE II. - Définitions.

Art. 5. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par:

1° relations de travail: les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci:

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du régime contractuel ou statutaire de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, visées à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

- 2° groupements d'intérêts: les organisations, associations ou groupements visés à l'article 35;
- 3° dispositions: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;
- 4° Institut: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002;
- 5° distinction directe: la situation qui se produit lorsque, sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;
- 6° <discrimination> directe: distinction directe, fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II de la présente loi;
- 7° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe déterminé;
- 8° <discrimination> indirecte: distinction indirecte fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;
- 9° harcèlement : comportement indésirable qui est lié au sexe, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- 10° harcèlement sexuel: comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;
- 11° action positive: mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;
- 12° injonction de discriminer: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une <discrimination>, sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;
- 13° exigence professionnelle essentielle et déterminante: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par l'article 13;
- 14° sécurité sociale: les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;
- 15° avantages sociaux: les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;
- 16° régimes complémentaires de sécurité sociale: régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

CHAPITRE III. - Champ d'application.

Art. 6. § 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne:

- 1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;
 - 2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;
 - 3° les avantages sociaux;
 - 4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;
 - 5° les relations de travail;
 - 6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;
 - 7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;
 - 8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.
- § 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:
- 1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris entre autres, mais pas exclusivement:
 - les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;
 - la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;
 - la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;
 - la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;
 - l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes;
 - 2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
 - les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats du stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposées à un indépendant;
 - l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;
 - l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;
 - la durée du travail et les horaires de travail;
 - les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;
 - les régimes relatifs au travail de nuit;

- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;
 - les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;
 - la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;
 - la classification des professions et des fonctions;
 - le congé-éducation payé et le congé de formation;
 - les régimes en matière de crédit-temps;
 - les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;
 - les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- 3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:
- la décision de licenciement;
 - la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
 - la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
 - l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
 - les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
- l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
- le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
- l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
- la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
- la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
- la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
- la fixation des conditions d'octroi des prestations;
- la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 7. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes.

Section Ire. - En matière de biens et services.

Art. 8. Dans le domaine visé à l'article 6, § 1er, 1°, toute distinction directe fondée sur le sexe constitue une <discrimination> directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 9, 10, 16, 17 et 18.

Art. 9. § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

§ 2. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres et après consultation de l'Institut, détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

A défaut pour l'Institut de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

§ 3. En l'absence de ou des arrêtés royaux visés au paragraphe précédent, et au plus tard jusqu'au 21 décembre 2007, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées au paragraphe 1er peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Art. 10. <L 2007-12-21/41, art. 3, 002; En vigueur : 20-12-2007> § 1er. Par dérogation à l'article 8, une distinction directe proportionnelle peut être établie sur la base de l'appartenance sexuelle pour la fixation des primes et des prestations d'assurance, lorsque le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation des risques sur la base de données actuarielles et statistiques pertinentes et précises.

Cette dérogation ne s'applique qu'aux contrats d'assurances sur la vie au sens de l'article 97 de la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre.

§ 2. A partir du 21 décembre 2007, les frais liés à la grossesse et à la maternité ne peuvent en aucun cas encore entraîner de différences en matière de primes et de prestations d'assurance.

§ 3. La Commission bancaire, financière et des Assurances collecte les données actuarielles et statistiques visées au § 1er, en assure la publication le 20 juin 2008 au plus tard, puis celle des données actualisées tous les deux ans, et les publie sur son site internet. Ces données sont actualisées tous les deux ans.

La Commission bancaire, financière et des Assurances est habilitée à réclamer auprès des institutions, des entreprises ou des personnes concernées les données nécessaires à cette fin. Elle précise quelles données doivent être transmises, de quelle manière et sous quelle forme.

§ 4. La Commission bancaire, financière et des Assurances fournit à la Commission européenne, au plus tard le 21 décembre 2009, les données dont elle dispose en vertu du présent article. Elle transmet ces données à la Commission européenne chaque fois qu'elles sont actualisées.

§ 5. Les Chambres législatives évaluent, avant le 1er mars 2011, l'application du présent article sur la base des données visées aux §§ 3 et 4, du rapport de la Commission européenne visé à l'article 16 de la directive 2004/113/CE, ainsi que de la situation dans les autres Etats membres de l'Union européenne.

Cette évaluation aura lieu sur la base d'un rapport présenté aux Chambres législatives, dans les deux ans, par une Commission d'évaluation.

Par arrêté délibéré en Conseil des Ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de composition et de désignation de la Commission d'évaluation, la forme et le contenu du rapport.

La Commission fera notamment rapport au sujet des conséquences du présent article sur la situation du marché et examinera également d'autres critères de segmentation que ceux liés au sexe.

§ 6. La présente disposition n'est pas applicable aux contrats d'assurance conclus dans le cadre d'un régime complémentaire de sécurité sociale. Ces contrats sont exclusivement soumis à l'article 12.

Section II. - En matière de Sécurité sociale, d'avantages sociaux et affiliation aux organisations professionnelles.

Art. 11. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 2°, 6, § 1er, 3° et 6, § 1er, 7°, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une <discrimination> directe, sauf dans les hypothèses visées aux articles 16, 17 et 18.

Section III. - En matière de Régimes complémentaires de sécurité sociale.

Art. 12. § 1er. Dans les matières visées à l'article 6, § 1er, 4°, et sans préjudice du paragraphe 2 du présent article et des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une <discrimination> directe.

§ 2. (Par dérogation au § 1er, seules les distinctions fondées sur les espérances de vie respectives des hommes et des femmes, sont admises.

Par dérogation à l'alinéa 1er, les engagements de pension n'établissent aucune distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions personnelles.

Par dérogation à l'alinéa 1er, les engagements de pensions du type contributions définies n'établissent pas de distinction entre les hommes et les femmes pour définir le niveau des contributions.

Les distinctions découlant de l'alinéa 1er sont admises, tant dans le chef de l'organisateur du régime complémentaire de sécurité sociale que dans celui de l'organisme de pension ou d'assurance qui met ce régime en oeuvre.

En ce qui concerne les années de service prestées après le 17 mai 1990, l'engagement de pension, tel que visé dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, ne peut contenir aucune autre distinction directe fondée sur le sexe que celles admises en vertu de l'alinéa 1er.

Conformément à l'alinéa précédent, la distinction directe opérée sur la base du sexe dans les engagements de pension tels que visés dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, concernant les années de service prestées jusqu'au 17 mai 1990 inclus, n'entraîne aucune distinction illicite contraire à l'article 45 de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.) <L 2008-06-08/31, art. 57, 003; En vigueur: 26-06-2008>

Section IV. - En matière de relations de travail.

Art. 13. § 1er. Dans le domaine des relations de travail, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe, ne peut être justifiée que sur la base d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

- une caractéristique déterminée liée au sexe est essentielle et déterminante en raison de la nature spécifique de l'activité professionnelle concernée ou du contexte de son exécution, et;

- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Les arrêtés royaux visés au paragraphe précédent sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail;

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Section V. - En matière de mention dans une pièce officielle et d'accès, de participation et de tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

Art. 14. Dans les domaines visés aux articles 6, § 1er, 6° et 6, § 1er, 8°, et sous réserve des articles 16, 17 et 18, une distinction directe fondée sur le sexe constitue une <discrimination> directe, à moins qu'elle ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.

Art. 15. Toute distinction indirecte fondée sur le sexe constitue une <discrimination> indirecte, à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif soient appropriés et nécessaires.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.

Art. 16. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination>, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes:

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi détermine, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés:

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 17. Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de <discrimination>, mais sont une condition pour la réalisation de l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes.

Art. 18. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination> prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

§ 3. Le Roi prend, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail les mesures nécessaires aux fins de conformer au principe d'égalité entre les hommes et les femmes la législation relative à l'assurance maladie-invalidité, aux allocations familiales, aux pensions, à l'assurance chômage et aux vacances annuelles.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Ces mesures auront trait notamment:

- 1° aux notions de « chef de famille » et de « personnes à charge »;
- 2° aux différences dans les conditions d'octroi concernant certaines prestations;
- 3° aux différences concernant la charge de la preuve;
- 4° aux différences dans le mode de calcul et dans le montant de certaines indemnités.

§ 4. Les arrêtés royaux portant exécution de l'article 18, § 3, sont soumis à la consultation des commissions parlementaires compétentes.

TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de <discrimination>.

Art. 19. Dans les domaines qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de <discrimination> est interdite. Au sens du présent titre, la <discrimination> s'entend de:

- la <discrimination> directe;
- la <discrimination> indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.

Art. 20. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

Art. 21. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts;

- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoin en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abrégier les délais visés au § 3.

Art. 22. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par l'Institut auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'Institut ou un groupement d'intérêts.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement intéressé auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par une lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment, aux conditions fixées antérieurement:

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de <discrimination> qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer l'indemnité visée dans le § 6.

§ 9. la protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître, à la personne auprès de qui la plainte a été introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice;

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 23. § 1er. En cas de <discrimination>, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la <discrimination> doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réel subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination> est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>, ou en raison d'autres circonstances, telle la gravité particulière du préjudice moral subi.

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 20, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 24. Le juge peut, à la demande de la victime de la <discrimination>, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 16 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la <discrimination> pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385novies du Code judiciaire.

Art. 25. § 1er. A la demande de la victime de la <discrimination>, de l'Institut, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 23, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient;

1° l'indication des jours, mois et année;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;

4° l'objet et l'exposé sommaire des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

TITRE IV. - Dispositions pénales.

Art. 26. Pour l'application du présent titre, la <discrimination> s'entend de toute forme de <discrimination> directe intentionnelle, de <discrimination> indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur le sexe.

Art. 27. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement:

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de son sexe, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 6.

Art. 28. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de son sexe.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison du sexe.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs dans des affaires du ressort de ceux-ci et dans lesquels il leur devait obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte et de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 29. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 25 à la suite d'une action en cessation.

Art. 30. En cas d'infraction aux articles 27, 28 ou 29, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 31. Toutes les dispositions du livre Premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées par la présente loi.

TITRE V. - Charge de la preuve.

Art. 32. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la <discrimination> s'entend de :

- la <discrimination> directe;
- la <discrimination> indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- le harcèlement sexuel.

Art. 33. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une <discrimination>, l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> fondée sur le sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de <discrimination>.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> directe fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes du même sexe; entre autres, différents signalements isolés faits auprès de l'Institut ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> indirecte fondée sur le sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la <discrimination> fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable. «

TITRE VI. - Instances compétentes.

Art. 34. L'Institut peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu.

Art. 35. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre:

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la <discrimination>;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 36. Lorsque la victime de la <discrimination> est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action de l'Institut et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

TITRE VII. - Divers.

Art. 37. § 1er. Le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, peut prendre des mesures visant à garantir que les classifications des professions soient conformes au principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes prévu par la présente loi.

§ 2. Les arrêtés royaux visés au § 1er sont adoptés:

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, et selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas;

- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation de la Commission permanente du travail du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes et du Conseil national du Travail.

Les organes consultés donnent leur avis dans les deux mois de la demande.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Art. 38. § 1er. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, Chapitre premier, Section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

Art. 39. L'article 4, 6°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes est remplacé par la disposition suivante:

« 6° agir en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des lois pénales et autres lois qui ont spécifiquement pour objet la garantie de l'égalité des femmes et des hommes ».

Art. 40. La loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, est abrogée.

Art. 41. L'article 29 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, est abrogé.

Art. 42. A l'article 1er, 32°, de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales, les points n, o, p sont abrogés.

.../...

Modification(s)

LOI DU 08-06-2008 PUBLIE LE 16-06-2008 (ART MODIFIE: 12)

LOI DU 21-12-2007 PUBLIE LE 31-12-2007 (ART MODIFIE: 10)

10 MAI 2007. - Loi tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>.**Table des matières**

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives. Art. 1-3
 CHAPITRE II. - Définitions. Art. 4
 CHAPITRE III. - Champ d'application. Art. 5-6
 TITRE II. - Justification des distinctions.
 CHAPITRE Ier. - Justification des distinctions directes. Art. 7-8
 CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes. Art. 9
 CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification. Art. 10-11
 CHAPITRE IV. - Motifs spécifiques de justification. Art. 12-13
 TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination. Art. 14
 CHAPITRE II. - Dispositifs de protection. Art. 15-20
 TITRE IV. - Dispositions pénales. Art. 21-26
 TITRE V. - Charge de la preuve. Art. 27-28
 TITRE VI. - Instances compétentes. Art. 29-31
 TITRE VII. - Divers. Art. 32
 TITRE VIII. - Dispositions modificatives.
 CHAPITRE Ier. - Modifications du Code pénal. Art. 33-42
 CHAPITRE II. - Modifications de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme. Art. 43-44
 CHAPITRE III. - Modification de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel. Art. 45
 CHAPITRE IV. - Modification de la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée. Art. 46
 CHAPITRE V. - Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale. Art. 47-49
 TITRE IX. - Dispositions abrogatoires. Art. 50-51
 TITRE X. - Disposition finale. Art. 52

TITRE Ier. - CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

Article 1. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2. La présente loi transpose la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

Art. 3. La présente loi a pour objectif de créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour <lutter> <contre> la <discrimination> fondé sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

(NOTE : par son arrêt n° 64/2009 du 02-04-2009 (M.B. 28-04-2009, p. 33326-33333), la Cour Constitutionnelle a annulé cet article, mais uniquement en ce qu'ils ne visent pas, parmi les « critères protégés », la conviction syndicale)

CHAPITRE II. - Définitions.

Art. 4. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° relations de travail : les relations qui incluent, entre autres, l'emploi, les conditions d'accès à l'emploi, les conditions de travail et les réglementations de licenciement, et ceci :

- tant dans le secteur public que dans le secteur privé;
- tant pour le travail salarié, que pour le travail non salarié, le travail presté dans le cadre de conventions de stage, d'apprentissage, d'immersion professionnelle et de premier emploi ou le travail indépendant;
- à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle et pour toutes les branches d'activité;
- indépendamment du régime statutaire ou contractuel de la personne prestant du travail;
- à l'exception toutefois des relations de travail nouées avec les organismes et institutions visées aux articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, et des relations de travail dans l'enseignement, tel que visé à l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution;

2° groupements d'intérêts : les organisations, associations ou groupements visés à l'article 30;

3° dispositions : les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

4° critères protégés : l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale;

5° Centre : le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;

6° distinction directe : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination directe : distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

8° distinction indirecte : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

9° discrimination indirecte : distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du titre II;

10° harcèlement : comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° action positive : mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

12° aménagements raisonnables : mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et progresser dans les domaines pour lesquels cette loi est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;

13° injonction de discriminer : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

14° exigence professionnelle essentielle et déterminante : une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée par les articles 8 ou 13;

15° sécurité sociale : les régimes légaux de l'assurance chômage, de l'assurance maladie invalidité, de la pension de retraite et de survie, des allocations familiales, des accidents du travail, des maladies professionnelles et des vacances annuelles applicables aux travailleurs salariés, aux travailleurs indépendants et aux agents de la fonction publique;

16° avantages sociaux : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n°1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté;

17° régimes complémentaires de sécurité sociale : régimes qui ont pour objet de fournir aux travailleurs, salariés ou indépendants, groupés dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupement d'entreprises, d'une branche économique ou d'un secteur professionnel ou interprofessionnel, des prestations destinées à compléter les prestations des régimes légaux de sécurité sociale ou à s'y substituer, que l'affiliation à ces régimes soit obligatoire ou facultative.

(NOTE : par son arrêt n° 64/2009 du 02-04-2009 (M.B. 28-04-2009, p. 33326-33333), la Cour Constitutionnelle a annulé l'article 4, 4°, mais uniquement en ce qu'ils ne visent pas, parmi les « critères protégés », la conviction syndicale)

CHAPITRE III. - Champ d'application.

Art. 5. §. 1er. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence des Communautés ou des Régions, la présente loi s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

1° l'accès aux biens et services et la fourniture de biens et services à la disposition du public;

2° la protection sociale, en ce compris la sécurité sociale et les soins de santé;

3° les avantages sociaux;

4° les régimes complémentaires de sécurité sociale;

5° les relations de travail;

6° la mention dans une pièce officielle ou dans un procès-verbal;

7° l'affiliation à et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs ou toute autre organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations;

8° l'accès, la participation et tout autre exercice d'une activité économique, sociale, culturelle ou politique accessible au public.

§ 2. En ce qui concerne la relation de travail, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, aux:

1° conditions pour l'accès à l'emploi, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- les offres d'emploi ou les annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

- la fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

- la fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

- la fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion;

- l'affiliation en tant qu'associé à des sociétés ou associations de professions indépendantes.

2° dispositions et pratiques concernant les conditions de travail et la rémunération, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- les régimes contenus dans des contrats de travail, les conventions d'indépendants, les régimes statutaires de droit administratif, les contrats de stage et d'apprentissage, les conventions collectives de travail, les régimes collectifs pour les indépendants, les règlements de travail, ainsi que les décisions unilatérales de l'employeur et les décisions unilatérales imposés à un indépendant;

- l'octroi et la fixation du salaire, des honoraires ou de la rémunération;

- l'octroi et la fixation de tous les avantages actuels ou futurs en espèces ou en nature, à condition que ceux-ci soient payés, même de façon indirecte, par l'employeur au travailleur ou par le commettant à l'indépendant du chef de son emploi, que ceci se fasse conformément à une convention, conformément à des dispositions légales, ou volontairement;

- la durée du travail et les horaires de travail;

- les régimes relatifs aux jours fériés et au repos dominical;

- les régimes relatifs au travail de nuit;

- les régimes relatifs au travail de travailleurs jeunes;

- les régimes relatifs aux conseils d'entreprise, aux comités pour la prévention et la protection au travail, aux délégations syndicales et aux conseils et comités de même nature existant dans le secteur public;

- la promotion de l'amélioration du travail et du salaire des travailleurs;

- la classification des professions et des fonctions;

- le congé-éducation payé et le congé de formation;

- les régimes en matière de crédit-temps;

- les régimes en matière de vacances annuelles et de pécule de vacances;

- les régimes concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

3° dispositions et pratiques en matière de rupture des relations de travail, y compris, entre autres, mais pas exclusivement:

- la décision de licenciement;
- la fixation et l'application des conditions et des modalités du licenciement;
- la fixation et l'application de critères lors de la sélection de licenciement;
- l'octroi et la fixation d'indemnités suite à la cessation de la relation professionnelle;
- les mesures qui sont prises suite à la cessation de la relation professionnelle.

§ 3. En ce qui concerne les régimes complémentaires de sécurité sociale, la présente loi s'applique, entre autres, mais pas exclusivement, lors de:

- la détermination du champ d'application de ces régimes, ainsi que des conditions d'accès à ces régimes;
 - l'obligation de cotiser et le calcul des cotisations;
 - le calcul des prestations et les conditions de durée et de maintien du droit aux prestations;
 - l'identification des personnes admises à participer à un régime complémentaire de sécurité sociale;
 - la fixation du caractère obligatoire ou facultatif de la participation à un tel régime;
 - la fixation des règles pour l'entrée dans les régimes ou relatives à la durée minimum d'emploi ou d'affiliation au régime pour l'obtention des prestations;
 - la fixation des règles pour le remboursement des cotisations quand l'affilié quitte le régime sans avoir rempli les conditions qui lui garantissent un droit différé aux prestations à long terme;
 - la fixation des conditions d'octroi des prestations;
 - la fixation du maintien ou de l'acquisition des droits durant les périodes de suspension du contrat de travail;
- la fixation des droits aux prestations différées lorsque l'affilié sort du régime.

Art. 6. Les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans l'article 2, § 1er, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs dans l'exécution de leur travail. En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi précitée.

(NOTE: par son arrêt n° 64/2009 du 02-04-2009 (M.B. 28-04-2009, p. 33326-33333), la Cour Constitutionnelle a annulé la mention « 1°, » dans cet article)

TITRE II. - Justification des distinctions.

CHAPITRE 1er. - Justification des distinctions directes.

Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, et sans préjudice des autres dispositions du présent titre, une distinction directe fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap dans les domaines visés à l'article 5, § 1er, 4°, 5°, et 7°, peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

- une caractéristique déterminée, liée à l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou à un handicap est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;
- l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Roi peut établir, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, après consultation des organes visés à l'article 10, § 4, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

CHAPITRE II. - Justification des distinctions indirectes.

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une discrimination indirecte,

- à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,
- à moins que, en cas de distinction indirecte sur base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

CHAPITRE III. - Motifs généraux de justification.

Art. 10. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes:

- il doit exister une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;

- la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Roi, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

§ 4. Dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, les arrêtés royaux visés au § 3 sont adoptés :

- pour ce qui concerne le secteur public, après consultation, selon les cas, du comité de concertation ou de négociation compétent, visé à la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels la loi précitée ne s'applique pas;
- pour ce qui concerne le secteur privé, après consultation du Conseil national du Travail.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif. ».

Art. 11. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par la présente loi lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

CHAPITRE IV. - Motifs spécifiques de justification.

Art. 12. § 1er. En matière de relations de travail et de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du titre II, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

§ 2. En matière de régimes complémentaires de sécurité sociale, et par dérogation à l'article 8 et sans préjudice des autres dispositions du présent titre une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination dans les cas suivants, pourvu que cela ne se traduise pas par une discrimination fondée sur le sexe :

1° la fixation d'un âge d'admission;

2° la fixation d'un âge d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité;

3° la fixation d'âges différents d'admission ou d'admissibilité aux prestations de pension ou d'invalidité, pour des travailleurs, pour des groupes ou catégories de travailleurs ou pour des indépendants;

4° l'utilisation de critères d'âge dans les calculs actuariels;

5° une distinction directe fondée sur l'âge en ce qui concerne les contributions, y compris les contributions personnelles, dans les engagements de pensions du type contributions définies, tels que définis dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et dans les engagements de pensions visés à l'article 21 de la loi précitée, si les conditions suivantes sont remplies :

- le pourcentage appliqué au traitement à un certain âge, pour déterminer la contribution, n'est pas inférieur au pourcentage à un âge ultérieur, actualisé à un taux annuel de 4%, sur la période qui s'étend entre les deux âges;

- si la différenciation s'opère par paliers, cette comparaison s'effectue entre les âges correspondant au début de chaque palier.

Pour l'application de cette règle, l'âge de début du premier palier à prendre en compte est fixé à dix-huit ans.

§ 3. Pour les engagements de pensions qui étaient déjà entrés en vigueur le 14 novembre 2003, l'interdiction de la discrimination sur la base de l'âge n'est appliquée qu'à partir du 2 décembre 2006.

Art. 13. Dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Sur base de cette disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du présent titre.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente loi ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

TITRE III. - CHAPITRE Ier. - Interdiction de discrimination.

Art. 14. Dans les matières qui relèvent du champ d'application de la présente loi, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

CHAPITRE II. - Dispositifs de protection.

Art. 15. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente loi, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente loi.

(NOTE : par son arrêt n° 64/2009 du 02-04-2009 (M.B. 28-04-2009, p. 33326-33333), la Cour Constitutionnelle a annulé les mots « par avance » dans cet article)

Art. 16. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi intervenue dans un autre domaine que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier et second tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18 § 2, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Art. 17. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente loi survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

- une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau de l'entreprise ou du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite par la Direction générale Contrôle des lois sociales du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, au bénéfice de la personne concernée, à l'encontre de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts ou par le Centre.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, premier à troisième tirets, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée

doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans l'entreprise ou le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment:

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de discrimination qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, ce qui constitue selon la personne concernée un motif de rompre la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente a estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité visée au § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 3, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Art. 18. § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail ou des régimes complémentaires de sécurité sociale peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 15, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 19. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, ou du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction en application de l'article 17 de la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 20. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'un des groupements d'intérêts, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente loi.

Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 18, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient:

1° l'indication des jours, mois et année;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

TITRE IV. - Dispositions pénales.

Art. 21. Pour l'application du présent titre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement, fondée sur un critère protégé, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 22. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement :

1° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

2° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

3° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la discrimination ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5;

4° quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés, et ce, même en dehors des domaines visés à l'article 5.

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 24. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 20 à la suite d'une action en cessation.

Art. 25. En cas d'infraction aux articles 22, 23 ou 24, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 26. Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

TITRE V. - Charge de la preuve.

Art. 27. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent titre, la discrimination s'entend de :

- la discrimination directe;
- la discrimination indirecte;
- l'injonction de discriminer;
- le harcèlement;
- ainsi que le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 28. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre ou l'un des groupements d'intérêts invoque devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement:

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

TITRE VI. - Instances compétentes.

Art. 29. § 1er. Le Centre peut ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une discrimination fondée sur la langue.

§ 2. Le Roi désigne l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

Art. 30. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente loi donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre:

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 31. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre et des groupements d'intérêts ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

TITRE VII. - Divers.

Art. 32. § 1er. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution.

Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

§ 2. En ce qui concerne les pensions complémentaires, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 54 de la loi précitée du 28 avril 2003, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

§ 3. En ce qui concerne les pensions complémentaires des indépendants, y compris les éventuelles prestations de solidarité, visées dans le titre II, chapitre premier, section 4, de la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, sans préjudice des dispositions du § 1er, la Commission bancaire, financière et des assurances, visée à l'article 44 de la loi du 2 août 2002 relative à la surveillance du secteur financier et aux services financiers, est compétente pour la surveillance du respect de l'article 12. Dans le cadre de cette surveillance, les dispositions pénales mentionnées à l'article 62 de la loi-programme, sont d'application, sans préjudice du titre IV.

TITRE VIII. - Dispositions modificatives.

CHAPITRE Ier. - Modifications du Code pénal.

Art. 33. L'article 377bis du Code pénal, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 377bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit d'un emprisonnement, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 34. L'article 405quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 405quater. Dans les cas prévus par les articles 393 à 405bis, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit des peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 35. L'article 422quater du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 422quater. Dans les cas prévus par les articles 422bis et 422ter, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 36. L'article 438bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 438bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 37. L'article 442ter du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 442ter. Dans les cas prévus par l'article 442bis, le minimum des peines correctionnelles portées par cette article peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 38. L'article 453bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 453bis. Dans les cas prévus par le présent chapitre, le minimum des peines correctionnelles portées par ces articles peut être doublé, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 39. L'article 514bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 514bis. Dans les cas prévus par les articles 510 à 514, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles et augmenté de deux ans s'il s'agit de la réclusion, lorsqu'un des mobiles du crime ou du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 40. L'article 525bis, du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 525bis. Dans les cas prévus par les articles 521 à 525, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 41. L'article 532bis du même Code, inséré par la loi du 25 février 2003, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 532bis. Dans les cas prévus par les articles 528 à 532, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

Art. 42. Dans le même Code, il est inséré un article 534quater, rédigé comme suit :

« Art. 534quater. Dans les cas prévus par les articles 534bis et 534ter, le minimum des peines portées par ces articles peut être doublé s'il s'agit de peines correctionnelles, et augmenté de deux ans s'il s'agit de réclusion, lorsqu'un des mobiles du délit est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de sa fortune, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine sociale. »

CHAPITRE II. - Modifications de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Art. 43. L'article 2, alinéas premier et 2, première phrase, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifié par les lois des 13 avril 1995, 20 janvier 2003, 25 février 2003 et 10 août 2005, est remplacé par la disposition suivante:

« Le Centre a pour mission de promouvoir l'égalité des chances et de combattre toute forme de distinction, d'exclusion, de restriction ou de préférence fondée sur:

1° la nationalité, la prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

2° l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, le handicap, la conviction politique, la caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

Le Centre exerce sa mission dans un esprit de dialogue et de collaboration avec les associations, instituts, organes et services qui, en tout ou en partie, accomplissent la même mission ou sont directement concernés par l'accomplissement de cette mission. »

Art. 44. L'article 3, alinéa 2, 5, de la même loi, modifié par les lois des 25 février 2003 et 10 août 2005, est remplacé par la disposition suivante:

« 5 à ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application de :

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 23 mars 1995 tendant à réprimer la négation, la minimisation, la justification ou l'approbation du génocide commis par le régime national-socialiste allemand pendant la seconde guerre mondiale;
- la loi du 13 avril 1995 contenant des dispositions en vue de la répression de la traite et du trafic des êtres humains;
- le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>.

CHAPITRE III. - Modification de la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel.

Art. 45. Dans la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel, il est inséré un article 5, rédigé comme suit:

« Art. 5. La présente loi ne peut en aucune manière permettre de justifier une discrimination prohibée par :

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>. «.

CHAPITRE IV. - Modification de la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée.

Art. 46. Dans la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée, il est inséré un article 6, rédigé comme suit :

« Art. 6. La présente loi ne peut en aucune manière permettre de justifier une discrimination prohibée par:

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>. «.

CHAPITRE V. - Modifications de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celle-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Art. 47. L'article 13, l'alinéa 1er, de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, est complété comme suit:

« L'octroi de l'engagement de pension ne peut être subordonné à une décision complémentaire de l'organisateur, de l'employeur ou de l'organisme de pension.

L'affilié continue de constituer des droits de pension aussi longtemps qu'il est en service. »

Art. 48. L'article 14 de la même loi, modifié par la loi du 27 octobre 2006, est remplacé par la disposition suivante:

« Art. 14. § 1er. Toute forme de discrimination entre travailleurs, affiliés et bénéficiaires est illicite. La discrimination est une distinction de traitement de personnes se trouvant dans une situation comparable qui ne repose pas sur un critère objectif et qui n'est pas raisonnablement justifiée. A cet effet, il est tenu compte de l'objectif visé, du caractère objectif, des conséquences de la distinction de traitement et du fait que cette distinction de traitement ne peut pas être disproportionnée par rapport à l'objectif licite visé.

Le premier alinéa ne permet pas de justifier des distinctions de traitement qui sont interdites par des lois qui interdisent la discrimination fondée sur des critères spécifiques, y compris en particulier:

- la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie;
- la loi du 5 mars 2002 relative au principe de non-discrimination en faveur des travailleurs à temps partiel;
- la loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat de travail à durée déterminée;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes;
- la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>.

Des infractions aux interdictions de discrimination prévues dans les lois visées à l'alinéa 2, donnent également lieu à une infraction à l'interdiction de discrimination visée à l'alinéa 1.

§ 2. Au niveau de l'affiliation à un régime de pension, toute distinction entre travailleurs à temps partiel et à temps plein est interdite.

Les travailleurs non occupés à temps plein bénéficient des mêmes droits de pension que les travailleurs à temps plein, compte tenu toutefois de la réduction du temps de travail. «.

Art. 49. Dans l'article 54 de la même loi, l'alinéa suivant est inséré entre les alinéas 2 et 3:

« Les mêmes sanctions sont applicables lorsque les violations aux interdictions de <discrimination> visées à la loi du tendant à <lutter> <contre> certaines formes de <discrimination>, à la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes et à la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, conduisent à une violation de l'interdiction de discrimination visée à l'article 14, § 1er. ».

TITRE IX. - Dispositions abrogatoires.

Art. 50. Les articles 2 à 11 de la loi du 13 février 1998 portant des dispositions en faveur de l'emploi sont abrogés.

Art. 51. La loi du 25 février 2003 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, modifié par les lois des 9 juillet 2004 et 20 juillet 2006, est abrogée.

TITRE X. - Disposition finale

Art. 52. § 1er. Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente loi, les Chambres législatives procèdent à l'évaluation de l'application et de l'effectivité de cette loi ainsi que de la loi du 10 mai 2007 tendant à <lutter> <contre> la <discrimination> entre les femmes et les hommes et de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

§ 2. Cette évaluation a lieu, après audition du Centre et de l'Institut, sur base d'un rapport présenté aux Chambres législatives par une commission d'experts.

§ 3. Par arrêté délibéré en Conseil des ministres, le Roi fixe les règles plus précises en matière de la composition de la commission des experts, de leur désignation et de la forme et du contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des expériences spécifiques en matière de la lutte contre la discrimination.

.../...

Modification(s)

ARRET COUR CONSTITUTIONNELLE DU 02-04-2009 PUBLIE LE 28-04-2009
(ART. MODIFIES: 3; 4; 6; 15) <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

V.2.2. COMUNIDADES Y REGIONES

COMMUNAUTE FRANCAISE

13 MARS 2009. - Décret relatif à la transmission de la mémoire des crimes de génocide, des crimes contre l'humanité, des crimes de guerre et des faits de résistance ou des mouvements ayant résisté aux régimes qui ont suscité ces crimes.
Publié, Moniteur Belge: 03-04-2009

12 DECEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.
Publié, Moniteur Belge: 13-01-2009

19 MAI 2004. - Décret relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement.
Publié, Moniteur Belge: 07-06-2004

20 FEVRIER 2003. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York, le 6 octobre 1999.
Publié, Moniteur Belge: 04-03-2003

27 MARS 2002. - Décret modifiant le décret du 30 juin 1998 visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en oeuvre de discriminations positives et portant diverses mesures modificatives.
Publié Moniteur Belge: 16-04-2002

22 DECEMBRE 1997. - Décret portant assentiment à la Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève, le 23 juin 1981 par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-quatrième session.
Publié, Moniteur Belge: 15-08-1998

30 JUIN 1998. - Décret visant à assurer à tous les élèves des chances égales d'émancipation sociale, notamment par la mise en oeuvre de discriminations positives.
Publié, Moniteur Belge: 22-08-1998

30 MARS 1983. - Décret portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.
Publié, Moniteur Belge: 17-05-1983

COMMUNAUTE FLAMANDE

30 AVRIL 2009. - Décret modifiant le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi
Publié, Moniteur Belge: 26-05-2009

13 MARS 2009. - Décret sur les soins et le logement
Publié, Moniteur Belge: 14-05-2009

10 JUILLET 2008. - Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement
Publié, Moniteur Belge: 23-09-2008

9 MARS 2007. - Décret modifiant le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et le décret du 30 avril 2004 relatif au contrôle des lois sociales
Publié, Moniteur Belge: 06-04-2007

23 NOVEMBRE 2007. - Décret portant assentiment à la Convention n° 156 sur l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée par la Conférence internationale du Travail
Publié, Moniteur Belge: 25-02-2008

8 MAI 2002. - Décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi
Publié, Moniteur Belge: 26-07-2002

5 MARS 1985. _ Décret portant approbation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, établie à New York le 18 décembre 1979.
Publié, Moniteur Belge: 18-04-1985

REGION WALLONNE

19 MARS 2009. - Décret modifiant, en ce qui concerne le champ d'application, le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.- <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>
Publié, Moniteur Belge: 10-04-2009

6 NOVEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. (Intitulé modifié comme suit : Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, [...] par 2009-03-19/51, art. 1)
Publié, Moniteur Belge: 19-12-2008

27 MAI 2004. - Décret relatif à l'égalité de traitement en matière d'emploi et de formation professionnelle.
Publié, Moniteur Belge: 23-06-2004

13 NOVEMBRE 2002. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999.
Publié, Moniteur Belge: 04-12-2002

4 JUILLET 1996. - Décret relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère.
Publié, Moniteur Belge: 03-09-1996

COMMUNAUTE GERMANOPHONE

25 JUIN 2007. - Décret -programme 2007
Publié, Moniteur Belge: 26-10-2007

17 MAI 2004. - Décret relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail
Publié, Moniteur Belge: 13-08-2004

20 JANVIER 2003. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes adopté à New York le 6 octobre 1999
Publié, Moniteur Belge: 13-06-2003

15 DECEMBRE 1997. - Décret portant approbation de la Convention n° 156 concernant l'égalité de chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales, adoptée à Genève, le 23 juin 1981, par la Conférence internationale du Travail lors de sa soixante-septième session
Publié, Moniteur Belge: 20-06-1998

25 JUIN 1985. _ Décret portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.
Publié, Moniteur Belge: 12-07-1985

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANCAISE - REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

22 MARS 2007. - Décret relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.
Publié, Moniteur Belge: 24-01-2008

20 DECEMBRE 2002. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.
Publié, Moniteur Belge: 24-02-2003

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

30 AVRIL 2009. - Ordonnance relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations
Publié, Moniteur Belge: 08-05-2009

19 MARS 2009. - Ordonnance modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement.- <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>
Publié, Moniteur Belge: 07-04-2009

4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.
Publié, Moniteur Belge: 16-09-2008

4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise. <http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>
Publié, Moniteur Belge: 16-09-2008

10 JUILLET 2003. - Ordonnance portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 6 octobre 1999.
Publié, Moniteur Belge: 08-08-2003

7 NOVEMBRE 2002. - Ordonnance relative aux centres et services de l'aide aux personnes.
Publié, Moniteur Belge: 27-11-2002

17 JUILLET 1997. - Ordonnance relative à l'agrément et aux subventions des services de santé mentale.
Publié, Moniteur Belge: 22-10-1997

COMMUNAUTE FRANÇAISE

13 MARS 2009. - Décret relatif à la transmission de la mémoire des crimes de génocide, des crimes contre l'humanité, des crimes de guerre et des faits de résistance ou des mouvements ayant résisté aux régimes qui ont suscité ces crimes

.../...

CHAPITRE VII. - Dispositions finales

.../...

Art. 19. Les associations, projets, acteurs intervenant dans le cadre du présent décret, notamment en vertu des articles 11, 13, 15, 16 et 17, doivent respecter les principes d'égalité et de non-<discrimination> tels que visés notamment par les articles 10 et 11 de la Constitution, par les lois du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie et du 25 février 2003 tendant à lutter contre la <discrimination> et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et par le décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.

.../...

Art. 21. Le présent décret entre en vigueur le 1er mars 2009.

.../....

12 DECEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de <discrimination>.

Table des matières

TITRE Ier. - Dispositions générales.
CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives. Art. 1-2
CHAPITRE II. - Définitions générales. Art. 3
CHAPITRE III. - Champ d'application général. Art. 4
CHAPITRE IV. - Interdiction de discriminer. Art. 5
CHAPITRE V. - Actions positives. Art. 6
TITRE II. - Dispositions spécifiques.
CHAPITRE Ier. - Le domaine de l'emploi.
Section Ire. - Définitions spécifiques. Art. 7
Section II. - Champ d'application spécifique. Art. 8
Section III. - Justifications admissibles à la distinction directe dans l'emploi.
Sous-section Ire. - Justification objective et raisonnable. Art. 9
Sous-section II. - Exigence professionnelle essentielle et déterminante. Art. 10
Sous-section III. - Justification spécifique sur la base de la conviction religieuse ou philosophique. Art. 11
Sous-section IV. - Justification spécifique sur la base de l'âge. Art. 12
Section IV. - Action positive. Art. 13
Section V. - Disposition spécifique relative au harcèlement. Art. 14
Section VI. - Retour de congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Art. 15
CHAPITRE II. - Le domaine de l'enseignement.
Section Ire. - Définitions spécifiques. Art. 16
Section II. - Champ d'application spécifique. Art. 17
Section III. - Justifications admissibles à la distinction directe dans l'enseignement.

Sous-section Ire. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à l'éducation. Art. 18-19
Sous-section II. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à la formation professionnelle. Art. 20-22
Section IV. - Disposition spécifique relative au harcèlement. Art. 23
CHAPITRE III. - Le domaine de la politique de santé.
Section Ire. - Champ d'application spécifique. Art. 24
Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans la politique de santé.
Art. 25-26
CHAPITRE IV. - Le domaine des avantages sociaux.
Section Ire. - Champ d'application spécifique. Art. 27
Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans le domaine des avantages sociaux. Art. 28-29
CHAPITRE V. - Le domaine de l'affiliation à et de l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française.
Section Ire. - Champ d'application spécifique. Art. 30
Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe. Art. 31-32
CHAPITRE VI. - Le domaine de l'accès aux biens et aux services ainsi que leur fourniture.
Section Ire. - Champ d'application spécifique. Art. 33
Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe.
Sous-section Ire. - Accès à et fourniture des biens et services en fonction de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique. Art. 34
Sous-section II. - Fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe. Art. 35
Sous-section III. - Justification objective et raisonnable. Art. 36
TITRE III. - Dispositions horizontales.
CHAPITRE Ier. - Organismes autonomes de lutte contre la <discrimination>. Art. 37
CHAPITRE II. - Voies de recours et charge de la preuve.
Section Ire. - Voies de recours. Art. 38-40
Section II. - Charge de la preuve. Art. 41-42
CHAPITRE III. - Dispositions protectionnelles et sanctionnelles de nature civile.
Section Ire. - Conformité. Art. 43
Section II. - Protection contre les rétorsions. Art. 44-45
Section III. - Sanctions. Art. 46-49
Section IV. - Action en cessation. Art. 50
TITRE IV. - Dispositions pénales. Art. 51-59
TITRE V. - Dispositions finales.
CHAPITRE Ier. - Conciliation. Art. 60
CHAPITRE II. - Surveillance et évaluation. Art. 61
CHAPITRE III. - Dispositions abrogatoires. Art. 62
ANNEXE. Art. N

TITRE Ier. - Dispositions générales.

CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

Article 1. Le présent décret transpose:

1° La Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race et d'origine ethnique;

2° La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

3° La Directive 76/207/CEE du Conseil des Communautés européennes du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 23 septembre 2002 modifiant la directive du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, et les conditions de travail;

4° La Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes dans l'accès aux biens et aux services et la fourniture de biens et de services;

5° La Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Art. 2. Le présent décret a pour objectif de créer un cadre général et harmonisé pour lutter contre la <discrimination> fondée sur:

1° La nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique;

2° L'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap;

3° Le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe;

4° L'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale.

CHAPITRE II. - Définitions générales.

Art. 3. Pour l'application du présent décret, on entend par:

1° « Critères protégés » : la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, un handicap, le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le changement de sexe, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale;

2° « Distinction directe » : la situation qui se produit lorsque sur la base de l'un des critères protégés, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

3° « <Discrimination> directe » : la distinction directe, à moins que, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit expressément cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires;

4° « Distinction indirecte » : la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés;

5° « <Discrimination> indirecte » : la distinction indirecte, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires;

6° « Harcèlement » : sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré qui est lié à l'un des critères protégés d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

7° « Harcèlement sexuel » : sans préjudice de définitions propres aux domaines de l'emploi et de l'enseignement visés dans le présent décret, la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

8° « Injonction de discriminer » : tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une <discrimination>, sur la base de l'un des critères protégés, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

9° « Aménagements raisonnables » : sans préjudice de la définition donnée par l'autorité compétente en la matière en vertu de l'article 5, § 1er, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3septies du décret II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française, les aménagements raisonnables sont des mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines visés à l'article 4, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;

10° « Actions positives » : mesures spécifiques telles que visées au Chapitre V du présent Titre, destinées à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

11° « Relations d'emploi » : les relations d'emploi statutaires que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1er, 1°, de la Constitution et ce, à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, qui incluent les conditions d'accès à la fonction y compris en matière de promotion, ainsi que les conditions d'exercice de ces fonctions, y compris les conditions dans lesquelles il y est mis un terme ainsi que la rémunération dont elles sont assorties;

12° « Enseignement » : l'enseignement prodigué en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, réglé par elle au titre des compétences qui lui sont dévolues en la matière en vertu de l'article 127, § 1er, 2°, de la Constitution, dans la mesure où cet enseignement correspond à l'éducation visée à l'article 149 du Traité instituant la Communauté européenne et à la formation professionnelle visée à l'article 150 du même Traité;

13° « Education » : l'éducation au sens de l'article 149 du Traité instituant la Communauté européenne, soit l'enseignement prodigué en Communauté française, tous réseaux confondus, et comprenant, d'une part, l'enseignement fondamental visé à l'article 2 du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre et, d'autre part, l'enseignement secondaire visé à l'article 3 du même décret, à l'exclusion de celui qui correspond à de la formation professionnelle;

14° « Formation professionnelle » : la formation professionnelle au sens de l'article 150 du Traité instituant la Communauté européenne, soit l'enseignement prodigué en Communauté française, tous réseaux confondus, destiné à préparer à une qualification pour une profession, un métier ou un emploi spécifique, ou à conférer une aptitude particulière à leur exercice, à l'exclusion de l'enseignement correspondant à l'éducation. Correspondent à tout le moins à de la formation professionnelle la section de qualification de l'enseignement secondaire visée à l'article 4, alinéa 5, du décret du 24 juillet 1997 définissant les missions prioritaires de l'enseignement fondamental et de l'enseignement secondaire et organisant les structures propres à les atteindre, l'enseignement secondaire en alternance organisé par le décret du 3 juillet 1991 et l'enseignement supérieur visé à l'article 1er, § 3, de la loi du 7 juillet 1970 relative à la structure générale de l'enseignement supérieur;

15° « Politique de santé » : la politique de santé au sens de l'article 5, § 1er, I, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

16° « Avantages sociaux » : les avantages sociaux au sens de l'article 7, § 2, du Règlement (CEE) n° 1612/68 du Conseil du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs au sein de la Communauté, à savoir dans le cadre du présent décret, toutes prestations à caractère économique ou culturel dans la mesure où, liées ou non à un contrat d'emploi, elles sont accordées par des pouvoirs publics ou des organismes privés relevant des compétences de la Communauté française;

17° « Biens » : biens et marchandises au sens des dispositions du Traité instituant la Communauté européenne relatives à la libre circulation des biens et des marchandises;

18° « Services » : services d'intérêt général y compris les services au sens de l'article 50 du Traité instituant la Communauté européenne.

CHAPITRE III. - Champ d'application général.

Art. 4. Le présent décret s'applique, dans chacun des domaines mentionnés ci-après, dans la mesure où ces domaines se rattachent à l'aire de compétence matérielle et territoriale de la Communauté française, pour autant que cette dernière n'ait pas transféré l'exercice de la compétence concernée en application de l'article 138 de la Constitution, à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, en tant qu'il contient des dispositions destinées à garantir l'égalité de traitement :

- 1° Les relations d'emploi;
- 2° L'enseignement;
- 3° La politique de santé;
- 4° Les avantages sociaux;
- 5° L'affiliation à et l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée par la Communauté française;
- 6° L'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public, ainsi que leur fourniture.

CHAPITRE IV. - Interdiction de discriminer.

Art. 5. Toute <discrimination> fondée sur l'un des critères protégés est interdite.

Dans le cadre du présent décret, le terme « <discrimination> » inclut, sauf disposition contraire :

- 1° La <discrimination> directe, étant entendu que tout traitement moins favorable d'une femme lié à la grossesse, l'accouchement ou la maternité, ou encore le changement de sexe, constitue une <discrimination> directe fondée sur le sexe;
- 2° La <discrimination> indirecte;
- 3° Le harcèlement et le harcèlement sexuel, ainsi que tout traitement moins favorable reposant sur le rejet de tels comportements par la personne concernée ou sa soumission à ceux-ci;
- 4° Le refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée, sans préjudice des règles édictées en la matière par l'autorité compétente en vertu de l'article 5, § 1er, II, 4°, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, combinée à l'article 3septies du décret II du 19 juillet 1993 attribuant l'exercice de certaines compétences de la Communauté française à la Région wallonne et à la Commission communautaire française;
- 5° L'injonction de discriminer.

Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés constitue une <discrimination> directe sauf si, et uniquement dans les cas où le présent décret prévoit cette possibilité dans le cadre du Titre II, cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés constitue une <discrimination> indirecte,

1° A moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutre qui est au fondement de cette distinction indirecte soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires; ou,

2° A moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination> prohibée par le présent décret lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'un décret.

L'alinéa précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union Européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

CHAPITRE V. - Actions positives.

Art. 6. § 1er. La Communauté française peut maintenir ou adopter des actions positives.

Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ne s'analyse pas en une quelconque forme de <discrimination>, lorsque cette distinction résulte de la mise en oeuvre d'une action positive.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes:

- 1° Il doit exister une inégalité manifeste;
- 2° La disparition de cette inégalité doit être désignée comme un but à promouvoir;
- 3° La mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que le but visé est atteint;
- 4° La mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

§ 3. Dans le respect des conditions fixées au § 2, le Gouvernement détermine les hypothèses et les conditions dans lesquelles une mesure d'action positive peut être mise en oeuvre.

TITRE II. - Dispositions spécifiques.

CHAPITRE Ier. - Le domaine de l'emploi.

Section Ire. - Définitions spécifiques.

Art. 7. Pour l'application du présent chapitre, on entend par:

1° « Rémunération »: le traitement ordinaire de base ou minimal, et tout autre avantage, payé directement ou indirectement, en espèces ou en nature, dont bénéficie le titulaire de la fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1er, en raison de celle-ci.

2° « Harcèlement »: les conduites indésirables, abusives et répétées, se manifestant dans les relations d'emploi visées au présent chapitre, et se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'une personne concernée par lesdites relations d'emploi, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

3° « Harcèlement sexuel »: toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, se manifestant dans les relations d'emploi visées au présent chapitre, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail.

4° « Employeur »: la personne qui occupe le titulaire de la fonction correspondant à une relation d'emploi visée à l'article 8, alinéa 1er.

Section II. - *Champ d'application spécifique.*

Art. 8. Les dispositions du présent chapitre sont applicables aux relations statutaires d'emploi qui se nouent au sein:

1° Des organismes visés à l'article 9, alinéa 2, de la loi spéciale du 8 août 1980, créés par la Communauté française ou dans lesquels elle prend des participations en capital;

2° Des établissements d'enseignement en Communauté française, tous types, tous niveaux, tous réseaux confondus, tels que visés par l'article 24, § 4, de la Constitution;

3° De l'administration et des institutions dont dispose le Gouvernement, visées à l'article 87 de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

En ce qui concerne les conditions d'accès à la fonction, le présent décret s'applique, sans préjudice de la compétence dévolue à Selor en vertu de l'article 87, § 2, de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980, entre autres, mais pas exclusivement à ou aux:

1° Offres d'emploi ou annonces d'emploi et de possibilités de promotion, et ceci indépendamment de la façon dont celles-ci sont publiées ou diffusées;

2° La fixation et l'application des critères de sélection et des voies de sélection utilisés dans le processus de recrutement;

3° La fixation et l'application des critères de recrutement utilisés lors du recrutement ou de la nomination;

4° La fixation et l'application des critères utilisés lors de la promotion.

En ce qui concerne les conditions de travail et la rémunération, le présent décret s'applique entre autres, mais pas exclusivement à ou aux:

1° Régimes statutaires de droit administratif;

2° La durée du travail et les horaires de travail;

3° La classification des professions et des fonctions.

En ce qui concerne les conditions dans lesquelles il est mis un terme aux relations d'emploi, le présent décret s'applique entre autres, mais pas exclusivement, aux mesures qui sont prises suite à la rupture de la relation d'emploi.

Section III. - *Justifications admissibles à la distinction directe dans l'emploi.*

Sous-section Ire. - *Justification objective et raisonnable.*

Art. 9. Une distinction directe fondée sur la nationalité, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale ne constitue pas une <discrimination> si cette distinction est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Sous-section II. - *Exigence professionnelle essentielle et déterminante.*

Art. 10. § 1er. Sous réserve des dispositifs prévus aux articles 11 à 13, une distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, peut, pour ne pas constituer une <discrimination>, uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

1° La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

2° L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Le Gouvernement détermine les situations dans lesquelles le sexe constitue, conformément aux conditions visées au paragraphe 2 de la présente disposition, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

En ce qu'ils concernent le secteur public, les arrêtés adoptés en application de l'alinéa précédent sont adoptés, selon les cas, après consultation du comité de concertation ou de négociation compétent, prévu par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, ou de l'organe désigné de concertation syndicale pour les administrations, services et institutions auxquels cette dernière loi ne s'applique pas.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

§ 4. Pour les critères protégés visés au § 1er et autres que le sexe, il appartient en principe au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

Le Gouvernement peut néanmoins établir, après consultation des organes visés au § 3, alinéa 2, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Sous-section III. - *Justification spécifique sur la base de la conviction religieuse ou philosophique.*

Art. 11. Par dérogation à l'article 10, dans le cas des activités professionnelles des organisations publiques et privées, dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique, une distinction directe fondée sur la conviction religieuse ou philosophique ne constitue pas une <discrimination> lorsque, en raison de la nature des activités ou du contexte dans lequel celles-ci sont exercées, la conviction religieuse ou philosophique constitue une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée au regard du fondement de l'organisation.

Sur la base de la présente disposition, aucune autre distinction directe fondée sur un autre critère protégé ne peut être justifiée, à moins qu'elle ne le soit en application d'une autre disposition du titre II du présent décret.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, le présent décret ne porte pas préjudice au droit des organisations publiques ou privées dont le fondement repose sur la conviction religieuse ou philosophique de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Sous-section IV. - Justification spécifique sur la base de l'âge.

Art. 12. Par dérogation à l'article 10 et sans préjudice des autres dispositions du présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une <discrimination> lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un but légitime, notamment par des buts légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre but légitime comparable, et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Section IV. - Action positive.

Art. 13. Dans le domaine des relations d'emploi, les arrêtés adoptés en application de l'article 6, § 3, sont soumis préalablement, pour ce qui concerne le secteur public, à la consultation des organes visés à l'article 10, § 3, alinéa 2.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

Section V. - Disposition spécifique relative au harcèlement.

Art. 14. Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont prohibés en application du présent chapitre lorsqu'ils se manifestent dans le cadre de l'accès à une fonction que la Communauté française peut régir en vertu des articles 9 et 87 de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980 et de l'article 127, § 1er, 1°, de la Constitution, en ce compris en ce qui concerne les conditions d'accès à cette fonction.

Section VI. - Retour de congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

Art. 15. Un parent, engagé dans une relation d'emploi visée au présent chapitre, en congé de maternité, de paternité ou d'adoption a le droit, au terme de ce congé, de retrouver sa fonction ou une fonction équivalente à des conditions qui ne lui soient pas moins favorables et de bénéficier de toute amélioration des conditions de travail à laquelle il aurait eu droit durant son absence.

CHAPITRE II. - Le domaine de l'enseignement.

Section Ire. - Définitions spécifiques.

Art. 16. Pour l'application du présent chapitre, on entend par :

1° « Harcèlement » : les conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17, ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

2° « Harcèlement sexuel » : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, se manifestant dans le domaine de l'enseignement, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux où est prodigué cet enseignement.

Section II. - Champ d'application spécifique.

Art. 17. Les dispositions du présent chapitre sont invocables dans l'enseignement visé à l'article 3, 12°, pour ce qui concerne l'accès à et le suivi de cet enseignement.

Section III. - Justifications admissibles à la distinction directe dans l'enseignement.

Sous-section Ire. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à l'éducation.

Art. 18. Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible en ce domaine.

Art. 19. Une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 18, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Sous-section II. - Dans l'accès à et le suivi de l'enseignement correspondant à la formation professionnelle.

Art. 20. Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, n'est admissible en ce domaine.

Art. 21. § 1er. Sous réserve de l'article 6, une distinction directe fondée sur le sexe, peut uniquement être justifiée par des exigences de la formation essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence de la formation essentielle et déterminante que lorsque:

1° La caractéristique en cause est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités de formation spécifiques concernées ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées, et;

2° L'exigence repose sur un but légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

Art. 22. Une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés aux articles 20 et 21, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

Section IV. - Disposition spécifique relative au harcèlement.

Art. 23. Le harcèlement et le harcèlement sexuel subis par un bénéficiaire de l'enseignement visé à l'article 17 sont prohibés en application du présent chapitre lorsqu'ils se manifestent dans le cadre d'un enseignement prodigué sans que le programme d'étude ne prévoie une forme de travail effectué dans l'établissement d'enseignement.

CHAPITRE III. - Le domaine de la politique de santé.

Section Ire. - Champ d'application spécifique.

Art. 24. Les dispositions du présent chapitre sont invocables par les bénéficiaires de toute politique de santé au sens de l'article 3, 15°, du présent décret.

Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans la politique de santé.

Art. 25. Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine de la politique de santé.

Art. 26. Dans le domaine de la politique de santé, une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 25, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

CHAPITRE IV. - Le domaine des avantages sociaux.

Section Ire. - Champ d'application spécifique.

Art. 27. Les dispositions du présent chapitre sont applicables à tous les « avantages sociaux » au sens de l'article 3, 16°, du présent décret.

Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe dans le domaine des avantages sociaux.

Art. 28. Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine des avantages sociaux.

Art. 29. Dans le domaine des avantages sociaux, une distinction directe fondée sur l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret, à l'exception de ceux énumérés à l'article 28, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

CHAPITRE V. - Le domaine de l'affiliation à et de l'engagement dans toute organisation professionnelle de droit privé subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française.

Section Ire. - Champ d'application spécifique.

Art. 30. Le présent chapitre est applicable à toute association dont les membres exercent une même profession, dont l'objet social consiste à défendre les intérêts professionnels de ses membres et qui est subventionnée, agréée ou reconnue par la Communauté française.

Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe.

Art. 31. Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique, ou un handicap, n'est admissible dans le domaine visé par le présent chapitre.

Art. 32. Dans le domaine visé par le présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'un des autres critères protégés visés à l'article 3, 1°, du présent décret que ceux visés à l'article 31, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

CHAPITRE VI. - Le domaine de l'accès aux biens et aux services ainsi que leur fourniture.**Section Ire. - Champ d'application spécifique.**

Art. 33. Le présent chapitre est applicable à toute personne fournissant des biens et services, qui sont à la disposition du public, indépendamment de la personne concernée, tant pour le secteur public que pour le secteur privé y compris les organismes publics, et qui sont offerts en dehors de la sphère de la vie privée et familiale, ainsi qu'aux transactions qui se déroulent dans ce cadre.

Section II. - Justifications admissibles à la distinction directe.

Sous-section Ire. - Accès à et fourniture des biens et services en fonction de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique.

Art. 34. Sous réserve de l'article 6, aucune justification à la distinction directe fondée sur une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, n'est admissible dans le domaine visé par le présent chapitre.

Sous-section II. - Fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe.

Art. 35. Sous réserve de l'article 6, une distinction directe fondée sur le sexe peut être faite si la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux membres d'un sexe est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Le Gouvernement détermine de manière limitative les biens et services qui peuvent être considérés comme destinés exclusivement ou essentiellement aux membres d'un sexe.

En l'absence d'arrêté pris sur pied de l'alinéa précédent, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, que les distinctions visées à l'alinéa 1er peuvent être objectivement justifiées par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

Sous-section III. - Justification objective et raisonnable.

Art. 36. Dans le domaine visé par le présent chapitre, une distinction directe fondée sur l'un des autres critères protégés que ceux énumérés aux articles 34 et 35, ne constitue pas une <discrimination> si elle est objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but sont appropriés et nécessaires.

L'alinéa premier ne permet cependant en aucun cas de justifier une distinction directe fondée sur la nationalité qui serait interdite par le droit de l'Union européenne.

TITRE III. - Dispositions horizontales.**CHAPITRE Ier. - Organismes autonomes de lutte contre la <discrimination>.**

Art. 37. § 1er. L'Institut, lorsque la <discrimination> est fondée sur le sexe et est prohibée en application du présent décret, est habilité, sans préjudice des missions qui lui sont dévolues par la loi du 16 février 2002, à :

1° Faire, développer, soutenir et coordonner les études et recherches en matière de genre et d'égalité des femmes et des hommes et évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en oeuvre;

2° Adresser des recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration des décrets et réglementations émanant du Gouvernement de la Communauté française;

3° Adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées au 1°;

4° Aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet à son/sa bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

5° A ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application du présent décret;

6° Produire et fournir toute information, documentation, et archives utiles dans le cadre de son objet;

7° Recueillir et publier, sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions juridictionnelles utiles à l'évaluation des décrets et réglementations émanant du Gouvernement de la Communauté française relatifs à l'égalité des femmes et des hommes;

8° Demander à l'autorité compétente lorsque l'Institut invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire, prohibé en application de décrets et réglementations de la Communauté française relatifs à l'égalité des femmes et des hommes, de s'informer et de tenir informé celui-ci des résultats de l'analyse des faits dont il est question.

L'autorité informe l'Institut de manière motivée des suites qui y sont réservées.

§ 2. Le Centre, lorsque la <discrimination> est prohibée en application du présent décret et est fondée sur les motifs autres que la langue, l'affiliation syndicale et le sexe et visés à l'article 3, 1°, du présent décret, est habilité, sans préjudice des missions qui lui sont dévolues par la loi du 15 février 1993:

1° A effectuer toutes les études et recherches nécessaires à l'accomplissement de sa mission;

2° A adresser des avis et recommandations aux pouvoirs publics en vue de l'amélioration de la réglementation émanant du Gouvernement de la Communauté française;

3° A adresser des recommandations aux pouvoirs publics et aux personnes et institutions privées sur la base des résultats des études et des recherches visées sous le 1°;

4° A aider, dans les limites de son objet, toute personne sollicitant une consultation sur l'étendue de ses droits et obligations. Cette aide permet au bénéficiaire d'obtenir des informations et des conseils sur les moyens de faire valoir ses droits;

5° A assurer, dans le cadre de ses missions, un soutien et une guidance à des institutions, organisations et dispensateurs d'assistance juridique;

6° A ester en justice dans les litiges auxquels pourrait donner lieu l'application du présent décret;

7° A produire et fournir toute information et toute documentation utiles dans le cadre de sa mission;

8° A recueillir et publier sans possibilité d'identification des parties en cause, les données statistiques et les décisions jurisprudentielles utiles à l'évaluation;

9° A demander à l'autorité compétente, lorsque le Centre invoque des faits qui permettent de présumer l'existence d'un traitement discriminatoire prohibé en application de décrets et réglementations de la Communauté française relatifs, à l'égalité des femmes et des hommes de s'informer et de tenir le Centre informé des résultats de l'analyse des faits dont question. Les autorités informent le Centre de manière motivée des suites qui y sont réservées.

CHAPITRE II. - Voies de recours et charge de la preuve.

Section Ire. - Voies de recours.

Art. 38. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, à l'exception des litiges basés sur une <discrimination> fondée sur la langue, les organes visés à l'article 37.

Le Gouvernement désigne l'organe qui sera compétent pour les discriminations fondées sur la langue.

Art. 39. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre, les groupements d'intérêts suivants :

1° Tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la <discrimination>;

2° Les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3° Les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application.

Art. 40. Lorsque la victime de la <discrimination> est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action des organes visés à l'article 37 et des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

Section II. - Charge de la preuve.

Art. 41. Les dispositions de la présente section sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Art. 42. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une <discrimination>, les organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> fondée sur l'un des critères protégés, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de <discrimination>.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° Les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé; entre autres, différents signalements isolés faits auprès des organes visés à l'article 37 ou l'un des groupements d'intérêts; ou

2° Les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> indirecte fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° Des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la <discrimination> fait partie ou des faits de connaissance générale; ou

2° L'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect; ou

3° Du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

CHAPITRE III. - Dispositions protectionnelles et sanctionnelles de nature civile.

Section Ire. - Conformité.

Art. 43. Sont nulles les dispositions qui sont contraires au présent décret, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renoncent par avance aux droits garantis par le présent décret.

Au sens du présent article, on entend par dispositions les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale.

Section II. - Protection contre les rétorsions.

Art. 44. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret intervenue dans un autre domaine que celui de l'emploi, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

Pour l'application du présent article, on entend par « mesure préjudiciable », toute mesure défavorable ou désavantageuse infligée à l'auteur de la plainte visée à l'alinéa 1er.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte:

1° Une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;

2° Une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37;

3° Une action en justice introduite par la personne concernée;

4° Une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, ou par les organes visés à l'article 37.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 47, soit au dommage que celle-ci a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins des faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte visée au § 2 ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abrégé les délais visés au § 3.

Art. 45. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret survenue dans le domaine de l'emploi visé au chapitre Ier du Titre II du présent décret, l'employeur ne peut adopter une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation d'emploi, de la modification unilatérale des conditions de travail ou de la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation d'emploi.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par plainte :

1° Une plainte motivée introduite par la personne concernée au niveau du service qui l'occupe, conformément aux procédures en vigueur;

2° Une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ou par les organes visés à l'article 37 auprès du service qui l'occupe;

3° Une action en justice introduite par la personne concernée;

4° Une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des groupements d'intérêts visés à l'article 39 ou par les organes visés à l'article 37.

La plainte motivée visée à l'alinéa 1er, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans le service ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée à la poste dans les trente jours qui suivent la date de la notification de la décision par laquelle il est mis un terme à la fonction ou par laquelle celle-ci est suspendue, ou dans les trente jours de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur qui réintègre la personne dans son précédent service ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue en raison de la suspension ou de la cessation des fonctions ou encore de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation d'emploi.

§ 6. A défaut de réintégration ou de lui laisser exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment suivant la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par la personne concernée, à charge pour celle-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans le service ou tendant à exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de <discrimination> qui forment l'objet de la plainte.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au § 1er, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité visée au § 6.

§ 9. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins des faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte visée au § 3 ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 10. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches.

Section III. - Sanctions.

Art. 46. § 1er. En cas de <discrimination>, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la <discrimination> doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires visés au § 1er sont fixés comme suit :

1° Le montant de l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral est fixé à euro 1.300 dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi; hors cette hypothèse, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination> est fixé à un montant de euro 650;

2° Si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une <discrimination> dans le cadre des relations d'emploi définies à l'article 3, 9°, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une <discrimination> dans le cadre des relations d'emploi définies à l'article 3, 11°, peut néanmoins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 43, les dommages et intérêts forfaitaires sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 47. Le juge peut, à la demande de la victime de la <discrimination>, des organes visés à l'article 37, de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, du ministère public ou de l'auditorat du travail lorsqu'il a lui-même saisi la juridiction, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la <discrimination> pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 48. Toute <discrimination> commise par un membre du personnel statutaire peut en outre donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel statutaire.

Art. 49. Le Gouvernement peut suspendre ou retirer la subvention, l'agrément ou la reconnaissance des associations visées à l'article 30 du présent décret lorsqu'il constate que cette association a commis une <discrimination>.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à la reconnaissance, à l'agrément ou au subventionnement de ces associations.

Section IV. - Action en cessation.

Art. 50. § 1er. A la demande de la victime de la <discrimination>, des organes visés à l'article 37, de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 39, du ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance, ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 46, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

Sous peine de nullité, la requête contient :

1° L'indication des jours, mois et année;

2° Les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° Les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;

4° L'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale. Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

TITRE IV. - Dispositions pénales.

Art. 51. Pour l'application du présent titre, la <discrimination> s'entend de toute forme de <discrimination> directe intentionnelle, de <discrimination> indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer ou de harcèlement intentionnel, fondée sur un critère protégé visé à l'article 3, 1°.

Art. 52. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement:

1° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°;

2° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°;

3° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la <discrimination> ou à la ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°;

4° Quiconque, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, incite à la haine ou à la violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°;

Art. 53. Quiconque, dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, diffuse des idées fondées sur la supériorité ou la haine raciale, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 54. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement, quiconque fait partie d'un groupement ou d'une association qui, de manière manifeste et répétée, prône la <discrimination> ou la ségrégation fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique dans les circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal, ou lui prête son concours.

Art. 55. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés visés à l'article 3, 1°.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 56. Quiconque, dans les domaines des relations d'emploi, et de l'accès aux biens et aux services qui sont à la disposition du public ainsi que leur fourniture, dans les matières rattachables aux compétences de la Communauté française, commet une <discrimination> à l'égard d'une personne en raison de la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement.

Les mêmes peines sont applicables lorsque la <discrimination> est commise à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou leurs membres en raison de l'un des critères protégés énumérés à l'alinéa 1er.

Art. 57. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de euro 50 à euro 1.000, ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 50 à la suite d'une action en cessation.

Art. 58. En cas d'infraction aux articles 52 à 57, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 59. Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions visées à la présente loi.

TITRE V. - Dispositions finales.**CHAPITRE Ier. - Conciliation.**

Art. 60. Le Gouvernement crée un service de conciliation auquel toute personne qui s'estime victime d'une <discrimination> visée par le présent décret peut faire appel. La mission principale de ce service consiste à recevoir les plaintes des requérants et à s'efforcer de concilier leur point de vue avec celui des personnes ou des services mis en cause.

Le service de conciliation fait, aux parties concernées, toute recommandation ou toute proposition qui lui paraissent de nature à régler les difficultés dont il est saisi et, à défaut de conciliation, conseille, le cas échéant, le requérant sur les démarches administratives ou judiciaires à entreprendre.

Le service de conciliation adresse au Gouvernement un rapport annuel de ses activités, dans lequel l'identité des requérants ainsi que des personnes incriminées ne peut apparaître. En outre, il peut communiquer des rapports intermédiaires s'il l'estime

utile. Ces rapports peuvent contenir toute proposition susceptible d'améliorer l'égalité de traitement dans les domaines visés à l'article 4.

Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestement non fondée ou en dehors de ses compétences ou lorsque les faits se sont produits plus d'un an avant l'introduction de la plainte ou encore lorsqu'une action civile ou une procédure pénale portent sur l'objet de celle-ci.

CHAPITRE II. - Surveillance et évaluation.

Art. 61. Tous les cinq ans à compter de l'entrée en vigueur du présent décret, le Parlement de la Communauté française procède à l'évaluation de l'application et de l'effectivité du présent décret.

Cette évaluation a lieu, après audition des organes visés à l'article 37, sur la base d'un rapport présenté au Parlement par une commission d'experts.

Le Gouvernement fixe les règles plus précises en matière de composition de la commission des experts, de leur désignation et de la forme et du contenu concret du rapport. Lors de la composition, il sera veillé à ce que la commission soit composée d'un nombre de membres égal de chaque sexe et qu'une répartition équilibrée soit garantie entre les représentants de la magistrature, du barreau et d'autres acteurs ayant une connaissance et des expériences spécifiques en matière de la lutte contre la <discrimination>.

CHAPITRE III. - Dispositions abrogatoires.

Art. 62. Le décret du 19 mai 2004 relatif à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement est abrogé.

Le Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation professionnelle est abrogé.

.../... Publication 13-01-2009

ANNEXE.

Art. N. Tableau de transposition.

Remarques lumineuses.

Le présent tableau ne vise que les correspondances entre les dispositions du décret et les Directives 2000/43/CE, 2000/28/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE, à l'exclusion de la Directive 76/207/CEE. Il est, en effet, renvoyé au tableau de correspondance dressé en annexe II de la Directive 2006/54/CE et qui permet de vérifier à quelles dispositions de la Directive 76/207/CEE

luminaires.
Le présent tableau ne vise que les correspondances entre les dispositions du décret et les Directives 2000/43/CE, 2000/28/CE, 2004/113/CE et 2006/54/CE, à l'exclusion de la Directive 76/207/CEE. Il est, en effet, renvoyé au tableau de correspondance dressé en annexe II de la Directive 2006/54/CE et qui permet de vérifier à quelles dispositions de la Directive 76/207/CEE correspondent celles de la Directive 2006/54/CE.

Le présent tableau constitue un outil permettant de déterminer à quelles dispositions des directives correspondent les articles du décret. Il va sans dire que, pour les raisons exprimées dans l'exposé des motifs et le commentaire article par article, le décret peut, en certains endroits, aller au-delà de l'exigence européenne, le législateur adoptant des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans les Directives à transposer, comme ces dernières le lui permettent d'ailleurs expressément (article 6, paragraphe 1er, de la Directive 2004/43/CE; article 8, paragraphe 1er de la Directive 2000/78/CE; article 7, paragraphe 1er de la Directive 2004/113/CE; article 27, paragraphe 1er de la Directive 2006/54/CE). Dans ces cas, il n'y a pas simple transposition de la disposition de la directive en question.

.../...

<http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

COMMUNAUTÉ FLAMANDE

13 MARS 2009. - Décret sur les soins et le logement

.../...

CHAPITRE II. - Objectif et principes de fonctionnement des services de soins et de logement

.../...

Art. 4. Les structures agréées, les réseaux de services de soins et de logement et les associations observent les principes de fonctionnement suivants :

1° garantir l'accès au services de soins et de logement sans <discrimination> sur la base de convictions ou d'appartenance idéologiques, religieuses et philosophiques ou tout autre critère donnant lieu à la <discrimination>;

2° être demandés et acceptés par l'utilisateur ou, s'il échoue, les intervenants de proximité;

3° être attentif à la totalité des besoins en soins, y compris les soins palliatifs;

4° répondre au mieux aux besoins de l'utilisateur en fonction du type, du temps, de l'endroit, de la durée et de l'intensité des soins à dispenser;

5° respecter la vie privée de l'utilisateur et de ses intervenants de proximité sans <discrimination> sur la base de convictions ou d'appartenance idéologiques, religieuses et philosophiques ou tout autre critère donnant lieu à la <discrimination>;

6° sauvegarder, soutenir et stimuler l'autonomie personnelle et l'autoresponsabilité de l'utilisateur et de ses intervenants de proximité;

7° faire appel au maximum à la capacité d'autonomie et à la propre prise en charge par l'utilisateur et par ses intervenants de proximité, tout en tenant compte de leurs moyens;

8° renseigner l'utilisateur et ses intervenants de proximité sur les modalités et les contraintes des services de soins et de logement et d'autres formes d'aide et de services;

9° coordonner la communication entre l'utilisateur, les intervenants de proximité et la structure afin de pouvoir orienter l'utilisateur et ses intervenants de proximité vers le service de soins adéquat;

10° donner une attention particulière aux usagers défavorisés sur le plan du bien-être;

11° être particulièrement attentifs à la diversité;

12° être particulièrement attentifs à des groupes-cibles spécifiques;

13° respecter la formation de prix arrêtée par le Gouvernement flamand en faveur des usagers, y inclus les tarifs des cotisations personnelles arrêtés en exécution de l'article 70;

14° développer une politique en matière de soins respectueux de l'éthique;

15° stimuler et organiser les soins dispensés par volontaires ou établir des liens de coopération avec des organisations offrant des soins dispensés par volontaires;

16° organiser la participation des usagers;

17° signaler au niveau politique les facteurs entravant l'offre des services de soins et de logement;

18° élaborer des programmes relatifs à la formation, à l'entraînement et aux systèmes d'intervision afin d'améliorer les compétences du personnel et du management.

10 JUILLET 2008. - Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement

Publication : 23-09-2008

Entrée en vigueur : indéterminée (ART. 6,§2,3\$) *** indéterminée (ART. 6,§2,5\$) *** indéterminée (ART. 6,§2,6\$) *** indéterminée (ART. 6,§2,7\$) *** indéterminée (ART. 40) *** indéterminée (ART. 42) *** indéterminée (ART. 43) *** 03-10-2008

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales. Art. 1-4

CHAPITRE II. - Objectifs. Art. 5-6

CHAPITRE III. - La politique flamande de l'égalité des chances.

Section Ire. - Principes de base. Art. 7

Section II. - Organisation d'une politique d'égalité des chances horizontale. Art. 8-14

CHAPITRE IV. - La politique flamande d'égalité de traitement.

Section Ire. - Formes de <discrimination>. Art. 15-19

Section II. - Champ d'application. Art. 20-21

Section III. - Dispositions particulières. Art. 22-25

Section IV. - Action Positive. Art. 26

Section V. - Sanctions et procédures. Art. 27-35

Section VI. - Preuve. Art. 36

Section VII. - Protection et défense juridique. Art. 37-41

Section VIII. - Bureaux d'égalité de traitement. Art. 42-43

CHAPITRE V. - Dispositions finales. Art. 44-51

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

Article 1. Le présent décret règle une matière communautaire et régionale.

Art. 2. Le présent décret crée un cadre pour la politique flamande de l'égalité des chances. En outre, le décret crée un cadre général de lutte contre la <discrimination> en ce qui concerne les compétences de la Communauté et de la Région flamandes.

Art. 3. Le présent décret transpose les directives européennes suivantes :

1° Directive 2000/43/CEE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

2° Directive 2000/78/CEE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

3° Directive 2002/73/CEE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002, modifiant la Directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;

4° Directive 2004/113/CEE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;

Le présent décret porte application des conventions suivantes :

1° Convention du 7 mars 1966 sur l'élimination de toutes les formes de <discrimination> raciale;

2° Convention du 18 décembre 1979 sur l'élimination de toutes les formes de <discrimination> à l'égard des femmes.

Art. 4. Le présent décret vaut nonobstant la protection et l'exercice des droits et libertés fondamentaux repris dans la Constitution et traités internationaux et conventions sur les droits de l'homme.

CHAPITRE II. - Objectifs.

Art. 5. La politique flamande d'égalité des chances et de traitement a pour objectif :

- 1° de mettre en place une société tolérante reconnaissant et valorisant les différences entre personnes;
- 2° de lutter contre et de prévenir la <discrimination>;
- 3° de créer les conditions de sorte que tout un chacun puisse participer comme il se doit à la société flamande;
- 4° de concrétiser l'égalité des chances de groupes sociaux confrontés à des retards ou à l'exclusion.

Art. 6. § 1er. La politique flamande d'égalité des chances veut contribuer à concrétiser cette égalité des chances. Elle apporte sa contribution en :

- 1° rendant visible les mécanismes d'infériorisation et d'exclusion portant sur les caractéristiques mentionnées à l'article 16, § 3, en prévenant, diminuant ou jugulant leur impact, ainsi qu'en évitant l'apparition de nouveaux mécanismes similaires;
- 2° stimulant la participation équilibrée dans tous les domaines sociaux;
- 3° luttant contre et prévenant les préjugés;
- 4° favorisant l'expertise relative aux mécanismes d'infériorisation et d'exclusion au sens du point 1°;
- 5° soutenant, en vue de l'égalité des chances, l'élargissement de la portée des activités mentionnées aux points 1° à 4°.

§ 2. La politique flamande de l'égalité des chances entend à cet égard de manière prioritaire des activités visant à concrétiser l'égalité des chances :

- 1° indépendamment du sexe;
- 2° indépendamment de l'orientation sexuelle;
- 3° indépendamment du handicap ou de l'état de santé;
- 4° en favorisant l'accessibilité intégrale des infrastructures accessibles à un public;
- 5° en favorisant l'accessibilité intégrale de l'information accessible à un public;
- 6° indépendamment de la race, de la couleur de peau, de l'origine ethnique ou nationale, de la conviction religieuse ou philosophique;
- 7° indépendamment de l'âge.

CHAPITRE III. - La politique flamande de l'égalité des chances.

Section Ire. - Principes de base.

Art. 7. La politique flamande de l'égalité des chances au sens de l'article 6, § 2, est une politique coordonnée et cohérente. En vue de l'application de cette politique, le Gouvernement flamand prévoit :

- 1° la préparation et l'exécution d'une politique d'égalité des chances verticale et horizontale;
- 2° la définition de mesures et d'actions dans les différents domaines politiques;
- 3° le soutien et la coordination entre les différents domaines politiques;
- 4° la rédaction de mesures et d'actions, conformément aux résolutions de la quatrième conférence mondiale des femmes qui a eu lieu du 4 au 14 septembre 1995 à Pékin.

Section II. - Organisation d'une politique d'égalité des chances horizontale.

Art. 8. Le Gouvernement flamand fixe, dans les neuf mois après son adhésion, les objectifs stratégiques et opérationnels qui traduiront dans chaque domaine politique les objectifs de la politique d'égalité des chances tels que décrits à l'article 6, § 2.

Art. 9. Pour chaque domaine politique, on formulera au minimum un objectif stratégique qui portera sur la condition reprise à l'article 6, § 2, 1°.

Art. 10. Dans les six mois après que le Gouvernement flamand a fixé les objectifs stratégiques et opérationnels, un plan d'action intégré sera rédigé.

Ce plan d'action comportera au minimum :

- 1° la description des objectifs stratégiques et opérationnels formulés dans chaque domaine politique;
- 2° une analyse par domaine politique du contexte social dans lequel ces objectifs doivent être réalisés;
- 3° les actions concrètes;
- 4° le délai prévu pour la mise en place de ces actions;
- 5° la mention des indicateurs avec lesquels l'évolution sera mesurée;
- 6° les moyens et instruments engagés.

Art. 11. Le plan d'action est actualisé tous les deux ans. Cette actualisation comporte au minimum :

- 1° une analyse par domaine politique des évolutions sociales pertinentes pour la politique de l'égalité des chances;
- 2° une description par domaine politique de l'évolution des actions et les rectifications éventuelles;
- 3° les nouvelles actions dans chaque domaine politique, avec mention des délais et des indicateurs.

Art. 12. § 1er. Au sein des services administratifs des autorités flamandes, une commission sera composée et aura pour mission :

- 1° de veiller à la cohérence, la synergie et la coordination de la politique d'égalité des chances au sens de l'article 6, § 2;
- 2° de rédiger le plan d'action intégré mentionné à l'article 10;
- 3° de mettre en corrélation les actions des différents domaines politiques;
- 4° d'analyser l'impact des actions;

5° d'évaluer le plan d'action;

6° d'actualiser le plan d'action.

§ 2. Le Gouvernement flamand compose la commission et en détermine le mode de fonctionnement. Au maximum deux tiers des membres de cette commission appartiendront au même sexe.

§ 3. Le Gouvernement flamand charge un ou plusieurs membres du personnel des services administratifs des autorités flamandes d'une mission de coordination.

§ 4. La commission fait rapport chaque année au Gouvernement flamand quant à la réalisation et l'évolution de la politique menée.

§ 5. Le Gouvernement flamand peut concrétiser et compléter la mission de la commission, mentionnée au § 1er, ainsi que son obligation de rapport formulée au § 4.

Art. 13. Le Gouvernement flamand charge tous les ministères flamands, agences autonomisées internes dotées de la personnalité juridique, agences autonomisées externes des autorités flamandes ou autres institutions, associations ou entreprises instaurées par la Communauté flamande ou la Région flamande ou par les autorités fédérales pour des matières qui relèvent dorénavant de la compétence des régions ou communautés, ou au sein desquelles la Communauté ou la Région flamandes participe pour plus de la moitié, de :

1° préparer, exécuter et évaluer la politique d'égalité des chances au sens de l'article 6, § 2, au sein de leur domaine politique;

2° prendre les initiatives utiles afin de faire participer à cette politique les acteurs spécifiques à ce domaine politique dans une perspective d'égalité des chances au sens de l'article 6, § 2;

3° proposer au minimum un représentant en vue de siéger au sein de la commission mentionnée à l'article 12.

Art. 14. Le Gouvernement flamand fait un rapport tous les deux ans au Parlement flamand à propos de la politique d'égalité des chances menée, telle que mentionnée à l'article 6.

CHAPITRE IV. - La politique flamande d'égalité de traitement.

Section Ire. - Formes de <discrimination>.

Art. 15. Sauf mention contraire, on entend dans le présent décret par discrimination :

1° la <discrimination> directe;

2° la <discrimination> indirecte;

3° l'intimidation;

4° l'intimidation de nature sexuelle;

5° l'ordre de discriminer;

6° le refus d'adaptations raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 16. § 1er. Il est question de <discrimination> directe lorsque quelqu'un est traité de manière moins favorable qu'une autre personne dans une situation comparable sur la base d'une ou plusieurs caractéristiques de protection réelles ou supposées octroyées en propre ou par association, à moins que ce traitement défavorable se justifie dans un but légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont adéquats et nécessaires.

§ 2. Il est question de <discrimination> indirecte lorsqu'une disposition, un critère, une façon de faire d'apparence neutre peut léser des personnes répondant à une caractéristique de protection réelle ou supposée en propre ou par association, en comparaison à d'autres personnes, à moins que :

- cette disposition, ce critère ou cette façon de faire se justifie dans un but légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont adéquats et nécessaires;

- Dans le cas d'une différence indirecte sur la base d'un handicap, il peut être démontré qu'aucune adaptation raisonnable ne peut être apportée.

§ 3. Les caractéristiques de protection sont le sexe, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, le patrimoine, la conviction religieuse ou philosophique, les convictions politiques, la langue, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, la position sociale, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'origine ou la descendance nationale ou ethnique.

§ 4. Un traitement moins favorable dans une situation comparable pour cause de grossesse, d'accouchement ou de maternité est assimilé à un traitement moins favorable dans une situation comparable sur la base du sexe.

§ 5. Un traitement moins favorable dans une situation comparable pour cause de transsexualité est assimilé à un traitement moins favorable dans une situation comparable sur la base du sexe.

Art. 17. § 1er. Il est question d'intimidation en cas de harcèlement portant sur une ou plusieurs des caractéristiques mentionnées à l'article 16, § 3, et ayant pour objectif ou conséquence qu'il y a atteinte à l'intégrité de la personne et que l'on crée un environnement menaçant, hostile, offensant, humiliant ou blessant.

§ 2. Il est question d'intimidation de nature sexuelle en cas d'une quelconque forme de harcèlement à connotation sexuelle, verbal, non verbal ou physique, ayant pour objectif ou conséquence qu'il y a atteinte à l'intégrité de la personne, en particulier en cas de création d'une situation menaçante, hostile, offensante, humiliante ou blessante.

Art. 18. Il est question d'ordre de discriminer pour toute façon de faire consistant à charger de discriminer une personne, un groupe, une communauté ou un de ses membres sur la base d'une ou plusieurs des caractéristiques mentionnées à l'article 16, § 3.

Art. 19. Il est question de refus d'adaptations raisonnables pour une personne atteinte d'un handicap lorsque des adaptations sont refusées alors qu'elles ne représentent pas une charge exagérée ou dont la charge peut être compensée de manière suffisante

par des mesures existantes. On entend par adaptation toute mesure concrète, de nature matérielle ou immatérielle qui neutralise l'influence limitative d'un environnement inadapté à la participation d'une personne atteinte d'un handicap.

Section II. - *Champ d'application.*

Art. 20. Dans les limites des compétences attribuées à la Communauté flamande et à la Région flamande, toute forme de <discrimination> est interdite, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce compris les instances publiques en ce qui concerne :

1° les conditions d'accès au travail salarié ou indépendant ou à une profession, en ce compris les critères de sélection et de désignation, indépendamment de la nature de l'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie, en ce compris les opportunités de promotion, les conditions de travail et salariales, en ce compris de licenciement et de rémunération;

2° l'accès à toutes les formes et niveaux d'information de choix professionnel, formation professionnelle, formation continue et recyclage, en ce compris les cours de pratique professionnelle;

3° l'outplacement et la remise au travail;

4° les soins de santé.

5° l'enseignement;

6° l'offre, l'accès, la livraison et le recours aux biens et services disponibles au public - contre ou sans paiement - en ce compris le logement;

7° les avantages sociaux;

8° l'accès et la participation à l'activité économique, sociale, culturelle ou politique disponible en dehors de la sphère privée.

Pour les relations de travail au sens des points 1° à 3°, les dispositions du présent décret ne valent pas dans les cas de <discrimination> repris au décret du 8 mai 2002 organisant une participation équitable au marché du travail.

Lorsque quelqu'un est traité de manière plus défavorable pour des raisons de croyance ou de philosophie de vie qu'une autre personne dans une situation comparable, dans les domaines tels que mentionnés au premier alinéa, il n'est pas question de <discrimination> dans le chef des organisations publiques ou privées dont le fondement est basé sur la croyance ou la philosophie de vie, à condition que la croyance ou la philosophie de vie constitue une base légitime et équitable en raison des activités qui sont développées dans ces domaines, vu le fondement même de l'organisation.

Art. 21. § 1er. Une situation dans le cadre de laquelle une personne serait traitée de manière moins favorable sur la base d'une ou plusieurs caractéristiques de protection réelles ou supposées octroyées en propre ou par association qu'une autre dans une situation comparable, n'engendre jamais un constat d'une quelconque forme de <discrimination> interdite par le présent décret si cette situation est prévue par ou en vertu d'un décret ou découle de son application.

§ 2. Une situation dans le cadre de laquelle une disposition, un critère ou une façon de faire d'apparence neutre peut léser une personne bénéficiant d'une caractéristique de protection, n'engendre jamais un constat d'une quelconque forme de <discrimination> interdite par le présent décret si cette situation est prévue par ou en vertu d'un décret ou découle de son application.

§ 3. Pour l'application du présent article, on entend par décret également une loi prévoyant une situation telle que visée aux § 1er à § 2, dans des affaires qui ressortent désormais des compétences des régions ou des communautés.

Section III. - *Dispositions particulières.*

Art. 22. Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne peuvent être considérées comme une forme de <discrimination> et ne sont en rien touchées par le présent décret.

Art. 23. Lorsque quelqu'un est traité de manière défavorable en raison de son âge par rapport à quelqu'un d'autre dans une situation comparable dans le domaine des relations de travail au sens de l'article 20, point 1° à 3°, il est question de <discrimination> au sens de l'article 16, § 1er, à moins que ce traitement défavorable se justifie de manière objective et raisonnable dans un but légitime, en ce compris les objectifs légitimes de la politique dans le domaine de l'emploi, du marché du travail ou de la formation professionnelle et que les moyens pour atteindre cet objectif sont adéquats et nécessaires.

Ces différences de traitement peuvent entre autres concerner :

1° la création de conditions particulières d'accès au travail et à la formation professionnelle, les conditions de travail particulières, en ce compris les conditions de licenciement et de rémunération des jeunes, des travailleurs âgés et des travailleurs avec personnes à charge, afin de favoriser leur intégration dans le processus de travail et d'assurer leur protection;

2° la fixation de conditions minimales en ce qui concerne l'âge, la formation professionnelle ou l'ancienneté dans une fonction pour l'accès au travail ou à certains des avantages y afférents;

3° la fixation d'un âge maximal pour le recrutement, basé sur les exigences de formation pour la fonction en question ou basé sur la nécessité d'un nombre raisonnable d'années de travail précédant la mise à la retraite.

Art. 24. Lorsque quelqu'un est traité de manière plus défavorable pour cause de race, de couleur de peau, d'origine ou de descendance ethnique ou nationale que quelqu'un d'autre dans une situation comparable, dans les domaines mentionnés à l'article 20, 4°, 5°, 6° et 7°, il est question de <discrimination> directe au sens de l'article 16, § 1er.

Art. 25. Lorsque quelqu'un est traité de manière plus défavorable pour cause de sexe, d'orientation sexuelle, de croyance ou de philosophie de vie, de handicap, de race, de couleur de peau, d'origine ou de descendance nationale ou ethnique que quelqu'un dans une situation comparable dans le domaine des relations de travail au sens de l'article 20, premier alinéa, 1° à 3°, il est question de <discrimination> directe.

Sans préjudice de l'article 20, 3ème alinéa, il n'est pas question de <discrimination> directe lorsque la caractéristique visée au premier alinéa constitue une exigence professionnelle réelle et déterminante en raison de la nature des activités professionnelles spécifiques ou du contexte dans lequel elles sont appliquées et à condition que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit adéquate et nécessaire.

Pour autant que les dispositions du présent décret soient respectées pour le reste, le présent décret laisse le droit aux organisations publiques et privées dont l'activité repose sur la croyance ou la philosophie de vie d'attendre des personnes qui travaillent pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté quant au fondement de l'organisation.

Section IV. - Action Positive.

Art. 26. Le présent décret n'empêche pas que pour garantir une égalité complète, des mesures temporaires spécifiques soient prises ou maintenues en vue de compenser une inégalité notoire ayant trait au sexe, à l'âge, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, la naissance, au patrimoine, la croyance ou la philosophie de vie, les convictions politiques, la langue, l'état de santé, le handicap, les caractéristiques physiques ou génétiques, la position sociale, la nationalité, la race, la couleur de peau, l'origine ou la descendance nationale ou ethnique ou une combinaison de ces caractéristiques, pour autant que ces mesures se justifient objectivement par un but légitime et que les moyens pour atteindre ce but soient adéquats et nécessaires.

Section V. - Sanctions et procédures.

Art. 27. § 1er. Les dispositions contraires au présent décret et les dispositions en vertu desquelles une ou plusieurs parties contractantes renoncent d'avance aux droits garantis par le présent décret sont nulles.

§ 2. Par disposition au sens du § 1er, on entend les dispositions administratives et les dispositions reprises dans les contrats individuels et conventions collectives ou les règlements, ainsi que les dispositions reprises dans des documents promulgués de manière unilatérale.

Art. 28. § 1er. En cas de <discrimination>, la victime peut invoquer un dédommagement, conformément au droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

Dans les cas mentionnés au § 2, la personne qui a violé l'interdiction de <discrimination> doit verser un dédommagement à la victime qui au choix de celle-ci sera soit égale à un montant forfaitaire comme stipulé en § 2, soit au dommage réellement encouru par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'importance du dommage encouru.

§ 2. Le dédommagement forfaitaire mentionné au § 1er, est fixé comme suit :

1° Si la victime réclame un dédommagement moral et matériel pour <discrimination> dans le cadre des relations de travail au sens de l'article 20, 1° à 3°, le dédommagement forfaitaire pour dommage matériel et moral est égal à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur démontre que la personne aurait subi le même traitement désavantageux et défavorable sur des bases non discriminatoires. Dans ce cas, le dédommagement matériel et moral se limitera à trois mois de rémunération brute. Si le dommage matériel qui découle d'une <discrimination> dans le cadre des relations de travail au sens de l'article 20, 1° à 3°, peut être réparé par le biais de l'application de sanction en annulation fixée à l'article 27, le dédommagement forfaitaire est fixé en vertu des dispositions du point 2°;

2° Dans tous les autres cas, l'indemnité forfaitaire pour dommage moral encouru à la suite d'un fait de <discrimination>, est fixée à 650 euros. Ce montant est augmenté jusque 1.300 euros si le défendeur ne peut démontrer que la personne aurait subi le même traitement désavantageux ou défavorable sur des bases non discriminatoires ou dans d'autres circonstances, comme la gravité particulière du dommage moral encouru.

Art. 29. § 1er. A la requête de la personne qui estime être victime de <discrimination> ou à la requête d'un des organes, associations ou organisations mentionnés aux articles 40 et 41, le président du tribunal de première instance ou, en fonction de la nature du fait, le président du tribunal du travail ou du tribunal du commerce, constate l'existence d'un fait tombant sous le droit pénal dépassant les dispositions du présent décret et en ordonne la suspension.

Le président du tribunal peut prononcer l'annulation de la suspension, dès qu'il est prouvé qu'il a été mis un terme à l'infraction.

§ 2. Sur requête de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci le dédommagement forfaitaire tel que mentionné à l'article 28, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut ordonner que la décision qu'il prononce ou le résumé qu'il rédige soit affiché durant un délai qu'il fixe tant en dehors qu'à l'intérieur des locaux du contrevenant ou dans les locaux qui lui appartiennent et que le jugement ou son résumé soient publiés dans des journaux ou par d'autres moyens. Le contrevenant en assumera les frais.

Ces mesures de publicité ne peuvent être imposées que si elles peuvent contribuer à ce qu'il soit mis un terme à l'acte récusé ou à ses effets.

§ 4. La requête est introduite et traitée comme en référé.

Elle est introduite par requête écrite déposée en quatre exemplaires auprès du greffe du tribunal compétent ou adressée par pli recommandé à la Poste au greffe concerné.

La requête mentionne les données suivantes :

1° le jour, le mois et l'année;

2° les noms et prénoms, la profession et le domicile du requérant;

3° le nom et l'adresse de la personne physique ou morale à l'encontre de laquelle la procédure est introduite;

4° l'objet et l'exposé des moyens de la procédure.

Le greffier du tribunal en informe immédiatement la partie adverse par pli judiciaire et l'invite à comparaître au plus tôt dans les trois jours et au plus tard dans les huit jours après expédition du pli judiciaire auquel un exemplaire de la requête est joint.

Il y a prononcé quant à la requête, nonobstant poursuite pour les mêmes faits devant une autre juridiction pénale.

Si une requête en suspension est introduite pour des faits soumis au juge au pénal, il n'y aura prononcé sur les poursuites au pénal qu'après que la requête en suspension ait été coulée en décision passée en force de chose jugée. Durant la suspension, la prescription de l'action au pénal est suspendue.

Le jugement est exécutable au provisoire, nonobstant tout moyen et sans aucune garantie. Il est immédiatement signifié par le greffier du tribunal à l'ensemble des parties ainsi qu'au procureur du Roi.

Art. 30. Le juge peut, sur requête de la victime de <discrimination>, condamner l'organe ou les organes au sens de l'article 40, ou les associations ou organisations au sens de l'article 41, ceux qui se sont rendus coupables de <discrimination> au paiement d'une astreinte s'il n'est pas mis un terme à cette <discrimination>. Le juge se prononce conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code Judiciaire.

Art. 31. Est puni d'une peine de prison d'un mois à un an et d'une amende de cinquante à mille euros ou d'une seule de ces peines :

1° celui qui dans les circonstances reprises à l'article 444 du Code pénal, dans l'intention particulière de procéder de la sorte, encourage à la <discrimination>, à la haine ou à la violence vis-à-vis d'une personne pour une ou plusieurs des caractéristiques de protection au sens de l'article 16, § 3;

2° celui qui dans les circonstances reprises à l'article 444 du Code pénal, dans l'intention particulière de procéder de la sorte, encourage à la <discrimination>, à la haine ou à la violence vis-à-vis d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres pour une ou plusieurs des caractéristiques de protection au sens de l'article 16, § 3.

Art. 32. Est puni d'une peine de prison de deux mois à deux ans, tout officier public ou fonctionnaire, tout détenteur ou agent de l'autorité publique qui se rend coupable de <discrimination> vis-à-vis d'une personne dans l'exercice de sa fonction pour une ou plusieurs des caractéristiques de protection.

Ces mêmes peines sont appliquées pour les faits commis à l'encontre d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres, pour une ou plusieurs des caractéristiques de protection.

Si le suspect prouve qu'il a agi sur ordre de ses supérieurs, dans des affaires qui relèvent de leur compétence et dans le cadre desquelles en tant que subordonné il se devait d'obéir, les peines ne sont appliquées qu'aux supérieurs qui ont donné cet ordre.

Si les officiers publics ou fonctionnaires suspectés d'avoir ordonné, admis ou facilité des actes susmentionnés de <discrimination>, prétendent que leur signature a été obtenue à leur insu, ils sont tenus dans ce cas de mettre immédiatement un terme à ces faits et de dénoncer les coupables, à défaut d'être eux-mêmes poursuivis.

Si un des faits susmentionnés de <discrimination> a été commis au moyen d'une fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs de cette fausse signature et les personnes qui en usent de manière malveillante et trompeuse sont punis d'une réclusion de dix à quinze ans.

Art. 33. Est punissable d'une peine de prison d'un mois à un an et d'une amende de quinze à mille euros ou d'une de ces peines, toute personne qui ne se plie pas à un jugement ou à un arrêt prononcé à la suite d'une requête en suspension, conformément à l'article 29.

Art. 34. En cas de violation des articles 31, 32 ou 33, le condamné pourra en outre, conformément à l'article 33 du code pénal être condamné la privation de leurs droits civils.

Art. 35. Toutes les dispositions du Livre I du code pénal, chapitre VII et l'article 85 non exclus, sont d'application aux délits mentionnés dans le présent décret.

Section VI. - Preuve.

Art. 36. § 1er. Si une personne ou une des instances, organes ou associations, mentionnés aux articles 40 et 41, invoque dans une procédure au civil devant la juridiction compétente la violation du présent décret et avance des faits qui peuvent faire supposer l'existence d'une <discrimination> directe, la charge de la preuve d'absence de <discrimination> incombera au défendeur.

§ 2. On entend par faits qui peuvent faire supposer l'existence d'une <discrimination> directe sur la base d'une caractéristique de protection, entre autres et de manière non exclusive :

1° les données dont il ressort un certain schéma de traitement défavorable à l'encontre de personnes détentrice d'une ou plusieurs caractéristiques de protection, entre autres via différents messages, indépendants les uns des autres, émis au sein du ou des organes au sens de l'article 40, ou d'une des associations ou organisations au sens de l'article 41;

2° les données dont il ressort que la situation de la victime de traitement défavorable est comparable à la situation de la personne de référence.

§ 3. On entend par faits qui peuvent faire supposer l'existence d'une <discrimination> indirecte sur la base d'une caractéristique de protection, entre autres et de manière non exclusive :

1° statistiques générales sur la situation d'un groupe auquel appartient la victime de <discrimination> ou des faits de notoriété publique;

2° l'utilisation d'un critère supposé intrinsèque de différence;

3° un matériau élémentaire statistique qui révèle un traitement défavorable.

Section VII. - Protection et défense juridique.

Art. 37. § 1er. Si une plainte est introduite par ou à l'avantage d'une personne ou qu'une procédure est lancée en vue de faire respecter le présent décret, ceux qui font l'objet de cette plainte ou procédure ne peuvent prendre de mesures désavantageuses vis-à-vis de cette personne, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou procédure.

§ 2. Pour l'application du présent article, on entend par plainte :

- une plainte dûment motivée introduite par l'intéressé auprès de l'instance ou de l'organisation où a eu lieu la <discrimination> ou auprès des fonctionnaires chargés du suivi, au sens de l'article 39 du présent décret;

- une plainte dûment motivée introduite par l'intéressé auprès d'un organe au sens de l'article 40 ou de l'article 43 du présent décret ou d'une organisation, au sens de l'article 41 du présent décret;

- une plainte dûment motivée introduite à l'avantage de l'intéressé par une organisation, au sens de l'article 41 du présent décret ou par un organe, au sens de l'article 40 ou de l'article 43 du présent décret auprès de l'instance ou de l'organisation où a eu lieu la <discrimination>;
- une procédure lancée par l'intéressé;
- une procédure lancée à l'avantage de l'intéressé par une organisation au sens de l'article 41 du présent décret ou par un organe au sens de l'article 40 du présent décret.

§ 3. La charge de la preuve pour ces motifs repose sur la personne qui a pris les mesures désavantageuses, si ces mesures ont été prises dans les douze mois après le signalement. La charge de la preuve repose également sur la personne qui a pris les mesures désavantageuses si ces mesures désavantageuses ont été introduites après le lancement d'une procédure et ceci jusque trois après que la décision judiciaire ait été coulée en force jugée.

§ 4. Si par rapport à une personne, contrairement au § 1, des mesures désavantageuses sont prises, cette personne ou les associations ou organisations invoquant au sens de l'article 41 la suppression ou le retrait de ces mesures.

La requête est faite par pli recommandé dans les trente jours suivant le jour auquel le traitement désavantageux a été commis. La personne qui a pris la mesure désavantageuse doit se prononcer sur la requête dans les trente jours après signification par pli.

La personne qui a pris ces mesures désavantageuses doit lever ou retirer ces mesures et indemniser ceux vis-à-vis de qui elles ont été prises pour la période durant laquelle ces mesures ont été d'application.

§ 5. Si les mesures désavantageuses ne sont pas levées ou retirées après requête comme mentionnée au § 3, et s'il est considéré que le traitement désavantageux va à l'encontre des dispositions du § 1er, la personne qui a pris ces mesures doit alors verser une indemnité à la victime équivalente, au choix de celle-ci, soit à l'indemnité forfaitaire mentionnée à l'article 28, § 2, 2°, soit équivalente aux dommages qu'a encourus la personne qui a subi ces mesures désavantageuses. Dans ce dernier cas, la personne vis-à-vis de laquelle des mesures désavantageuses ont été prises devra prouver le volume du dommage encouru.

§ 6. La personne qui a pris ces mesures désavantageuses est tenue de verser la même indemnité sans que la personne vis-à-vis de laquelle les mesures désavantageuses ont été prises, ou les associations ou organisations au sens de l'article 41 ne doive introduire une requête telle que mentionnée au § 4 :

1° si l'instance judiciaire compétente considère comme prouvés les faits de <discrimination> qui font l'objet d'un signalement;

2° si la personne à l'encontre de laquelle les mesures désavantageuses ont été prises casse la relation de droit avec la personne qui a pris ces mesures car le comportement de cette dernière est contraire aux dispositions du § 1er, ce qui selon cette première personne est un motif pour rompre la relation de droit sans préavis ou fin de préavis;

3° si la personne qui a pris les mesures désavantageuses a cessé la relation de droit pour motifs graves, à condition que l'organe judiciaire compétent considère ces motifs graves comme non fondés et contraires aux dispositions du § 1er.

Art. 38. Les personnes qui représentent une victime de <discrimination> ou qui témoignent à son avantage dans une procédure dans le but de faire respecter le présent décret, bénéficient de la même protection que celle mentionnée à l'article 37.

Art. 39. Nonobstant les compétences des officiers de la police fédérale, les fonctionnaires désignés par le Gouvernement flamand assurent le contrôle de la mise en application du présent décret et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 40. § 1er. Le Gouvernement flamand désigne un ou plusieurs organes pouvant agir en justice dans les litiges auxquels le présent décret pourrait conduire en cas de <discrimination> sur la base du sexe, de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, du patrimoine, de la croyance ou philosophie de vie, des convictions politiques, de la langue, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques physiques ou génétiques, de la position sociale, de la nationalité, de la race, de la couleur de peau, de l'origine ou de la descendance nationale ou ethnique.

Si la procédure concerne une <discrimination> ou une infraction à l'encontre d'une personne physique ou morale, la procédure des organes tels que mentionnés au premier alinéa n'est recevable que s'ils peuvent prouver qu'ils agissent avec l'accord de cette personne physique ou morale.

§ 2. Les organes, mentionnés au § 1er, sont pour les caractéristiques de protection pour lesquelles ils sont compétents, également compétents pour :

1° octroyer une assistance indépendante aux victimes de <discrimination> lors du traitement de leurs signalements ou plaintes de <discrimination>;

2° mener des études indépendantes à propos de la <discrimination>;

3° publier des rapports indépendants et formuler des recommandations sur tout sujet relatif à la <discrimination>.

Art. 41. § 1er. S'il est porté atteinte aux missions statutaires qu'elles se sont fixées comme but, les instances d'utilité publique et les associations qui au moment des faits ont la personnalité juridique depuis trois ans et au moment des faits ont inscrit dans leurs statuts leur objectif de défendre les droits de l'homme et de lutter contre la <discrimination> peuvent agir en justice dans tous les litiges qui pourraient découler du présent décret.

§ 2. Dans tous les litiges dans le domaine des relations de travail au sens de l'article 20, point 1° à 3°, et dans tous les litiges relatifs aux aspects reliés au travail de l'article 20, point 7° qui pourraient découler du présent décret, les associations et organisations suivantes peuvent ester en justice :

1° les organisations représentatives des travailleurs, employeurs, des classes moyennes et de l'agriculture qui siègent au conseil du SERV;

2° les organisations représentatives des employeurs et travailleurs, telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 relative aux conventions collectives de travail et aux commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités et les syndicats et son personnel;

4° les organisations représentatives des indépendants.

§ 3. Si la procédure concerne une <discrimination> ou une infraction à l'encontre d'une personne physique ou morale, la

procédure des instances, associations ou organisations telles que mentionnées aux § 1er et § 2 n'est recevable que s'ils peuvent prouver qu'ils agissent avec l'accord de cette personne physique ou morale.

Section VIII. - Bureaux d'égalité de traitement.

Art. 42. § 1er. Le Gouvernement flamand peut dans les villes, mentionnées à l'article 4 du décret du 13 décembre 2002 fixant les règles en matière de fonctionnement et de répartition du « Vlaams Stedenfonds », et dans la Région bilingue de Bruxelles Capitale, dans les limites des crédits budgétaires disponibles, agréer et subventionner des bureaux d'égalité de traitement.

§ 2. Le Gouvernement flamand détermine les conditions et procédures pour l'agrément et la subvention de bureaux d'égalité de traitement et l'implication des communes. Le Gouvernement flamand détermine également les autres conditions et la procédure de retrait de l'agrément.

Art. 43. § 1er. Le bureau d'égalité de traitement a pour missions:

- 1° développer des actions de prévention;
 - 2° stimuler les autorités locales et les secteurs sociaux à mener une politique visant à prévenir et à lutter contre la <discrimination>;
 - 3° prodiguer une assistance aux victimes de <discrimination> en cas de traitement non judiciaire de leur signalement de <discrimination>;
 - 4° négocier ou organiser une négociation en vue de faire stopper le comportement discriminatoire et le traitement non judiciaire des signalements de <discrimination>;
 - 5° Organiser une médiation en vue de faire stopper le comportement discriminatoire et le traitement non judiciaire des signalements de <discrimination>;
 - 6° Développer un réseau de services et d'organisations en vue de la collaboration et d'une communication en cas de traitement de signalement de <discrimination>;
 - 7° Faire rapport au Gouvernement flamand et aux communes concernées à propos des signalements de <discrimination>;
- § 2. Le Gouvernement flamand concrétise les missions et le fonctionnement des bureaux d'égalité de traitement et les complète.

CHAPITRE V. - Dispositions finales.

Art. 44. L'article 578 du Code judiciaire est complété d'un point 18°, formulé comme suit : « 18° de litiges de <discrimination>, au sens du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 45. L'article 581 du même code est complété d'un point 11°, rédigé comme suit :

« 11° de litiges de <discrimination>, au sens du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 46. L'article 585 du même code est complété d'un point 10°, rédigé comme suit :

« 10° des actions en suspension et fixe les mesures de publicité de sa décision qu'il juge nécessaire, conformément à l'article 30 du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 47. L'article 587bis du même code est complété d'un point 3°, rédigé comme suit :

« 3° des actions en suspension et fixe les mesures de publicité de sa décision qu'il juge nécessaire, conformément à l'article 30 du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 48. L'article 588 du même code est complété d'un point 15°, rédigé comme suit :

« 15° des actions en suspension et fixe les mesures de publicité de sa décision qu'il juge nécessaire, conformément à l'article 30 du décret du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande d'égalité des chances et de traitement. »

Art. 49. Le Gouvernement flamand soumet tous les deux ans un rapport d'évaluation au Parlement flamand à propos de l'application du chapitre IV.

Art. 50. Le décret du 13 mai 1997 portant le suivi des résolutions de la conférence mondiale des femmes tenue du 4 au 14 septembre 1995 à Pékin est abrogé.

Art. 51. Les articles 6, § 2, 3°, 5°, 6° et 7°, l'article 40, 42 et 43 entrent en vigueur à une date à déterminer par le Gouvernement flamand.

8 MAI 2002. - Décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi

(NOTE : mise à jour au 06-04-2007). Voir modification(s)*

Publication : 26-07-2002 .- Entrée en vigueur : 01-10-2002

Table des matières

CHAPITRE I. - Dispositions préliminaires. Art. 1-4
CHAPITRE II. - Principes généraux. Art. 5-6
CHAPITRE III. - Rapport et soutien. Art. 7-9
CHAPITRE IV. - Contrôle et sanctions. Art. 10-18
CHAPITRE V. - Dispositions finales. Art. 19-23

CHAPITRE I. - Dispositions préliminaires.

Article 1. Le présent décret règle une matière communautaire et régionale.

Art. 2. Pour l'application du présent décret, il convient d'entendre par :

1° groupes à potentiel : tous les groupes de la population en âge actif qui ne sont pas proportionnellement représentés sur le marché de l'emploi; le Gouvernement flamand détermine, après avis du Conseil socio-économique de la Flandre, la définition précise de ces groupes;

2° travailleurs : les personnes qui effectuent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail et les personnes qui, sur une autre base qu'en vertu d'un contrat de travail, effectuent du travail sous l'autorité d'une autre personne, en ce compris les stagiaires dans l'enseignement et les apprenti(e)s; les demandeurs d'emploi sont assimilés aux travailleurs;

3° employeurs : les personnes qui emploient les travailleurs visés au 2°;

4° organisations intermédiaires : toutes les organisations ou personnes publiques ou privées qui proposent des activités en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de la carrière et de placement au besoin des jeunes, adultes en âge actif, entreprises ou autres organisations, travailleurs et demandeurs d'emploi;

5° dispositions : toutes les dispositions légales et administratives, les conventions de travail individuelles ou collectives, les règlements du travail, les règles statutaires de droit administratif applicables au personnel du Ministère de la Communauté flamande et aux institutions qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande;

6° le personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand : le personnel du Ministère de la Communauté flamande et des institutions publiques qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande, ainsi que le personnel enseignant flamand;

7° le SERV : le « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen » (Conseil socio-économique flamand), tel que créé par le décret du 27 juin 1985;

8° (discrimination directe : lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de motifs tels que le sexe, la prétendue race ou origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle;) <DCFL 2007-03-09/41, art. 2, 004; En vigueur : 16-04-2007>

9° (discrimination indirecte : lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'un sexe, d'une prétendue race, d'une origine ethnique, d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires;) <DCFL 2007-03-09/41, art. 2, 004; En vigueur : 16-04-2007>

10° tout ordre de discrimination ou incitation à la discrimination en raison des motifs visés aux alinéas 8 et 9, est assimilé à un acte de discrimination;

11° intimidation : tout comportement indésirable qui est en rapport avec (le sexe, une prétendue race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) et qui a pour but ou pour conséquence de porter atteinte à la dignité d'un individu et qui crée un environnement intimidant, hostile, offensant, humiliant ou perturbant; <DCFL 2007-03-09/41, art. 2, 004; En vigueur : 16-04-2007>

12° politique flamande en faveur de l'emploi : l'ensemble des compétences flamandes en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de la carrière et de placement en Région flamande, respectivement en Communauté flamande, et pour ce qui concerne le personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, les dispositions, en ce compris les conditions de travail;

13° services flamands : les employeurs respectifs du personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand;

14° profession indépendante : l'activité professionnelle exercée par toute personne non recrutée en vertu d'un contrat de travail ou d'un statut et en dehors de toute forme de subordination.

(15° objectifs chiffrés : chiffres à atteindre dans un certain laps de temps au niveau de la participation proportionnelle des groupes à potentiel;) <DCFL 2007-03-09/41, art. 2, 004; En vigueur : 16-04-2007>

Art. 3. Le présent décret s'applique aux :

1° organisations intermédiaires et personnes qui s'occupent d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, d'accompagnement de la carrière et de placement;

2° services flamands et au personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, leurs dispositions et conditions de travail;

3° autres employeurs et travailleurs pour ce qui concerne la formation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées. Le Gouvernement flamand peut, après avis du SERV, préciser et étendre le champ d'application du présent décret.

Art. 4. Le Gouvernement flamand peut, après avis du SERV, préciser ce qu'il convient d'entendre, pour l'application du présent décret, par orientation professionnelle, formation professionnelle, accompagnement de la carrière et placement.

Le Gouvernement flamand détermine, après concertation avec les organisations représentatives du personnel de l'autorité flamande et de l'enseignement flamand, ce qu'il convient d'entendre pour l'application du présent décret par dispositions et conditions du travail.

CHAPITRE II. - Principes généraux.

Art. 5. § 1er. La politique flamande en faveur de l'emploi doit être organisée conformément aux principes de la participation proportionnelle et de l'«égalité» de <traitement>:

1° Le principe de la participation proportionnelle implique que la participation au marché de l'emploi soit proportionnée à la composition de la population active et que la participation proportionnelle de groupes à potentiel soit garantie;

2° Le principe de l'«égalité» de <traitement> implique l'absence de toute forme de discrimination directe ou indirecte ou d'intimidation sur le marché de l'emploi.

§ 2. Il est interdit:

1° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) dans les conditions ou les critères en matière de placement ou d'intégrer dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) donnent lieu à une discrimination; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

2° de présenter dans les informations et la publicité, le placement comme étant particulièrement approprié pour les travailleurs ou employeurs en fonction (du sexe, d'une prétendue race, de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle); <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

3° d'empêcher ou d'entraver l'accès aux services de placement, pour des raisons explicitement ou implicitement liées aux éléments suivants : (le sexe, une prétendue race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle) de l'individu; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

4° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou des convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) du travailleur dans les offres d'emploi ou dans les annonces relatives à des emplois, ou de reprendre dans ces offres d'emploi ou annonces des éléments qui, même sans référence explicite, mentionnent ou font présumer l'une des caractéristiques précitées dans le chef du travailleur; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

5° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) du travailleur dans les conditions d'accès, la sélection et les critères de sélection pour les emplois et fonctions dans n'importe quel secteur ou branche d'activité, ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite aux caractéristiques du travailleur citées ci-avant, donnent lieu à une discrimination; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

6° de refuser ou d'entraver l'accès au travail ou les chances de promotion pour des raisons explicites ou implicites fondées directement ou indirectement sur (le sexe, une prétendue race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle); <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

7° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) dans les conditions ou les critères en matière d'orientation professionnelle, de formation professionnelle et d'accompagnement de la carrière ou de reprendre dans ces conditions ou critères des éléments qui, même sans référence explicite (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) donnent lieu à une discrimination; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

8° dans l'information ou la publicité, présenter l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et l'accompagnement de la carrière comme convenant plus particulièrement pour des candidats (d'un sexe déterminé, d'une prétendue race, d'une certaine origine ethnique, religion ou convictions, présentant un certain handicap, d'un certain âge ou orientation sexuelle); <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

9° de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle, la formation professionnelle et l'accompagnement de la carrière pour des raisons explicites ou implicites qui sont directement ou indirectement en rapport avec (le sexe, une prétendue race, l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle); <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

10° imposer sur la base (du sexe, d'une prétendue race, de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle) de l'individu, des conditions divergentes pour l'obtention ou la remise de toutes sortes de diplômes, brevets, certificats ou titres; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

11° de référer (au sexe, à une prétendue race, à l'origine ethnique, à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle) du travailleur dans les dispositions et dans les conditions de travail et dans les conditions, critères ou motifs de licenciement ou de reprendre dans ces dispositions, conditions, critères ou motifs des éléments qui, même sans référence explicite (du sexe, d'une prétendue race, de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle) du travailleur, donnent lieu à une discrimination; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur : 16-04-2007>

12° d'établir ou d'appliquer ces conditions, critères ou motifs de manière discriminatoire en raison (du sexe, d'une prétendue race, de l'origine ethnique, de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge ou de l'orientation sexuelle) du travailleur; <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

13° d'utiliser dans l'orientation professionnelle, la formation professionnelle, l'accompagnement de la carrière et le placement des techniques ou tests susceptibles de donner lieu à une discrimination directe ou indirecte.

Les interdictions visées à l'alinéa précédent, 5°, s'appliquent également aux professions indépendantes.

§ 3. Nonobstant les principes de la participation proportionnelle et de l'égalité de <traitement>, des mesures spécifiques peuvent être prises ou maintenues visant à garantir l'égalité totale dans la vie professionnelle, dans le but de prévenir ou de compenser les préjudices liés aux caractéristiques visées à l'article 2, 8°.

Cependant, les dispositions particulières concernant la protection de la mère et de l'enfant pendant la grossesse et les dispositions particulières concernant la protection de la maternité ne forment pas une discrimination.

§ 4. Afin de garantir que le principe de l'égalité de <traitement> soit respecté, il convient de prévoir des adaptations raisonnables. Cela implique que les organisations intermédiaires et l'employeur, en fonction des besoins, prennent dans une situation concrète les mesures appropriées pour l'accès au travail, la participation au travail et la promotion dans la vie professionnelle, voire pour bénéficier d'une formation, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée dans le chef de l'employeur. Lorsque cette charge est compensée dans une mesure suffisante par des mesures existantes, elle ne peut être considérée comme disproportionnée.

(§ 4bis. Aux fins de réaliser la participation proportionnelle et l'égalité des chances, on a recours à des objectifs chiffrés. Ces objectifs chiffrés sont fixés par le Gouvernement flamand sur avis du SERV.) <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

§ 5. Le Gouvernement flamand arrête, après avis du SERV, les modalités et procédures.

(§ 6. Le présent décret ne porte pas préjudice à la protection et à l'exercice des droits et libertés fondamentaux inscrits dans la Constitution et dans les conventions internationales.) <DCFL 2007-03-09/41, art. 3, 004; En vigueur: 16-04-2007>

Art. 6. <DCFL 2007-03-09/41, art. 4, 004; En vigueur : 16-04-2007> Une différence de traitement au niveau des conditions d'accès, de travail et de licenciement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 2, 8° et 9°, ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature de l'activité ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

CHAPITRE III. - Rapport et soutien.

Art. 7. § 1er. Les organisations intermédiaires et les services flamands contribuent activement à la réalisation de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Dans ce cadre, ils sont obligés:

1° d'établir un plan d'action annuel définissant notamment les objectifs, procédures, méthodes d'évaluation et un plan décrivant les différents pas à franchir;

2° de transmettre annuellement un rapport d'avancement au Gouvernement flamand et au Parlement flamand, précisant la mesure dans laquelle ils ont réalisé les objectifs fixés.

(Le rapport d'avancement et le plan d'action contiennent au moins :

1° les objectifs chiffrés et les délais impartis pour atteindre ces objectifs chiffrés;

2° une analyse quantitative des progrès en matière de la participation proportionnelle des groupes à potentiel;

3° une évaluation qualitative des efforts fournis pour promouvoir la participation proportionnelle des groupes à potentiel, en identifiant les goulots d'étranglement;

4° les actions promouvant la participation proportionnelle.) <DCFL 2007-03-09/41, art. 5, 004; En vigueur: 16-04-2007>

Pour ce qui concerne les bureaux de placement privé, cela doit se faire dans le cadre de l'obligation générale de rapportage de ce secteur.

§ 2. Les services flamands sont obligés d'élaborer une politique de participation proportionnelle en concertation avec les représentants du personnel.

§ 3. Le Gouvernement flamand arrête les modalités et procédures d'établissement et de dépôt du plan d'action et du rapport d'avancement.

Art. 8. Le Gouvernement flamand peut apporter son soutien aux (entreprises, secteurs, organismes, organisations du travail ou autorités locales) dans le cadre du développement d'une politique d'entreprise de participation proportionnelle et d'égalité de traitement et peut prendre les mesures appropriées en vue de la promotion du dialogue social entre employeurs et travailleurs dans le cadre de l'encouragement de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement. Le Gouvernement flamand détermine, après avis du SERV, les modalités pour concrétiser ce soutien et ces mesures, de même que la procédure. <DCFL 2007-03-09/41, art. 6, 004; En vigueur: 16-04-2007>

Art. 9. Le Gouvernement flamand désigne un organe ou plusieurs organes chargé(s) de la promotion de la participation proportionnelle et de l'égalité de traitement.

Cet organe ou ces organes sont plus particulièrement compétents pour:

1° assister les victimes d'actes de discrimination dans le cadre de la suite réservée à leurs plaintes en matière de discrimination;

2° formuler des avis en vue de la mise à jour de la politique en matière de participation proportionnelle et d'égalité de traitement;

3° fournir des informations sur les droits à la participation proportionnelle et à l'égalité de traitement.

CHAPITRE IV. - Contrôle et sanctions.

Art. 10. <DCFL 2004-04-30/67, art. 33, 002; En vigueur: 15-08-2004> La surveillance et le contrôle s'effectuent conformément aux dispositions du décret relatif au contrôle des lois sociales.

Art. 11. <DCFL 2007-03-09/41, art. 7, 004; En vigueur: 16-04-2007> Toute personne qui, dans le cadre de l'orientation professionnelle, de la formation professionnelle, de l'accompagnement de la carrière ou du placement tels que définis dans le présent décret, se rend coupable d'une discrimination directe sera punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 50 EUR à 1000 EUR ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 12. § 1er. Lorsqu'un membre du personnel de l'autorité flamande ou de l'enseignement flamand, conformément aux procédures en vigueur, a déposé plainte ou intenté une action en justice en vue du respect du présent décret, il ne peut être mis fin à la relation du travail et les conditions de travail ne peuvent pas être modifiées unilatéralement, sauf pour des motifs étrangers à cette plainte ou à cette action en justice.

§ 2. La charge de la preuve de ces motifs incombe à l'employeur, lorsque le travailleur est licencié ou que les conditions du travail font l'objet d'une modification unilatérale dans les douze mois suivant le dépôt de la plainte. La charge de la preuve repose également sur l'employeur en cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions du travail après qu'une action en justice a été engagée, et ce jusque trois mois après que la décision passe en force de chose jugée.

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation du travail ou modifie les conditions de travail de manière unilatérale en violation des dispositions du § 1er, le travailleur ou l'organisation des travailleurs à laquelle il est affilié, peut solliciter sa réintégration dans l'entreprise ou dans le service ou demander de pouvoir exécuter sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment.

La demande doit être introduite par lettre recommandée dans les trente jours suivant la date de la communication du préavis, du licenciement sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit se prononcer sur la demande dans les trente jours suivant la notification de la lettre.

L'employeur qui réengage le travailleur dans l'entreprise ou dans le service ou qui lui permet d'exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'avant, est tenu de payer le manque à gagner en raison du licenciement ou de la modification des conditions de travail, et de verser les cotisations patronales et personnelles sur cette rémunération.

§ 4. Lorsque le travailleur n'est pas réintégré ou ne peut exercer sa fonction dans les mêmes conditions, après la demande visée au § 3, alinéa premier, et qu'il a été jugé que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail va à l'encontre des dispositions du § 1er, l'employeur est tenu de payer au travailleur une indemnité qui, au choix du travailleur, est équivalente soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur; dans ce dernier cas, le travailleur doit pouvoir prouver l'ampleur du préjudice subi.

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité sans que le travailleur ne doive introduire la demande d'être réintégré ou de pouvoir exercer sa fonction dans les mêmes conditions qu'auparavant telle que visée au § 3, premier alinéa:

1° lorsque le travailleur met fin au contrat de travail parce que le comportement de l'employeur est contraire aux dispositions du § 1er, ce qui constitue selon le travailleur un motif pour rompre le contrat de travail sans préavis ou avant son expiration;

2° lorsque l'employeur a licencié le travailleur pour un motif grave, à condition que la juridiction compétente juge ce licenciement non fondé et contraire aux dispositions du § 1er.

Art. 13. Les clauses d'une convention, et les dispositions et règlements intérieurs d'organisations et d'entreprises qui sont contraires aux dispositions du présent décret ainsi que les clauses stipulant que l'une ou plusieurs parties contractantes renoncent d'office aux droits qui leur sont garantis par le présent décret, sont nuls et non avenue.

Art. 14. Toute personne faisant preuve d'un intérêt peut tenter une action auprès de la juridiction compétente afin de faire appliquer les dispositions du présent décret. Lorsque cette personne invoque devant cette juridiction des faits faisant présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve quant à la non-violation du principe de l'«égalité» de <traitement>, incombe à la partie défenderesse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales, aux dispositions de l'article 12, § 2, ni aux autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 15. La juridiction qui est saisie d'un litige concernant l'application du présent décret peut obliger d'office toute personne ne respectant pas les dispositions de l'article 5 à mettre fin dans un délai fixé par elle et imposé à cette personne, à une situation reconnue comme discriminatoire en vertu des dispositions du présent décret ou de ses arrêtés d'exécution.

Art. 16. Lorsqu'il est porté préjudice aux missions statutaires qu'elles se sont fixées, les associations ou organisations suivantes peuvent également ester en justice dans les litiges nés de l'application du présent décret:

1° des institutions d'intérêt public et des associations qui à la date des faits bénéficient depuis cinq ans au moins de la personnalité morale et qui se sont fixées pour objectif dans leurs statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations représentatives des indépendants.

Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, la demande des associations et organisations visées n'est recevable que si ces dernières démontrent agir avec le consentement de la victime.

L'action fondée sur cet article est instruite selon les règles de procédure suivantes:

1° les demandes sont formées par requête, notifiée par lettre recommandée à ou déposée auprès de la juridiction compétente;

2° les jugements et arrêts sont notifiés aux parties intéressées par pli judiciaire;

3° les organisations représentatives visées à l'alinéa 2 peuvent se faire représenter devant la juridiction compétente par un représentant, titulaire d'une procuration écrite; au nom de l'organisation à laquelle il appartient, ce dernier peut poser tous actes relevant de cette représentation, introduire une requête, tenir un plaidoyer et recevoir toutes les communications concernant la procédure, le traitement et le jugement du litige.

Art. 17. <DCFL 2007-03-09/41, art. 8, 004; En vigueur : 16-04-2007> A toute personne qui, au marché de l'emploi flamand, commet un acte discriminatoire à l'encontre d'une personne en raison de son sexe, sa prétendue race, son origine ethnique, sa religion ou ses convictions, un handicap, son âge ou son orientation sexuelle, peut être infligée, pour autant que les faits puissent donner lieu à une poursuite pénale et sauf si l'acte discriminatoire fait l'objet d'une action en justice, une amende administrative de 200 à 2000 EUR. Ces montants sont également applicables à l'employeur ou l'organisation intermédiaire qui ne donne pas suite, dans le délai fixé par le tribunal, à l'ordonnance judiciaire émise sur la base de l'article 15, de mettre fin à la situation discriminatoire. L'amende administrative est imposée par le fonctionnaire ou les fonctionnaires désigné(s) par le Gouvernement flamand.

Art. 18. L'article 581, 3°, du Code judiciaire est remplacé par:

« 3° des contestations fondées sur l'application du décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi et sur ses arrêtés d'exécution. »

CHAPITRE V. - Dispositions finales.

Art. 19. (Abrogé) <DCFL 2004-04-30/60, art. 22, 003; En vigueur: 01-10-2004>

Art. 20. Le Titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation professionnelle est abrogé pour ce qui concerne la Communauté flamande et la Région flamande.

Art. 21. L'article 1er, 32°, e, f, g, h, i, l et m de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales est abrogé pour ce qui concerne la Communauté flamande et la Région flamande.

Art. 22. Aux articles 1er et 2 de la loi du 1er juillet 1963 portant instauration de l'octroi d'une indemnité de promotion sociale, les mots « âgés de moins de quarante ans » sont supprimés.

Art. 23. Le présent décret entre en vigueur le premier jour du troisième mois suivant sa publication au Moniteur belge.
.../...

*DECRET CONSEIL FLAMAND DU 30-04-2009 PUBLIE LE 26-05-2009
(ART. MODIFIES : 9;12;16)
DECRET CONSEIL FLAMAND DU 09-03-2007 PUBLIE LE 06-04-2007
(ART. MODIFIES : 2;5;6;7;8;11;17)
DECRET CONSEIL FLAMAND DU 30-04-2004 PUBLIE LE 05-08-2004
(ART. MODIFIES : 10;17)
DECRET CONSEIL FLAMAND DU 30-04-2004 PUBLIE LE 13-07-2004
(ART. MODIFIE : 19)

REGION WALLONNE

6 NOVEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. (Intitulé modifié comme suit : Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, [...] par 2009-03-19/51, art. 1) Voir modification(s)

Publication : 19-12-2008 .- Entrée en vigueur : 30-12-2008

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives. Art. 1-3
CHAPITRE II. - Définitions. Art. 4
CHAPITRE III. - Champ d'application. Art. 5-6
CHAPITRE IV. - Justifications des distinctions directes. Art. 7-8
CHAPITRE V. - Justification des distinctions indirectes. Art. 9
CHAPITRE VI. - Motifs généraux de justification. Art. 10
CHAPITRE VII. - Motifs spécifiques de justification. Art. 11
CHAPITRE VIII. - Actions positives et aménagements raisonnables. Art. 12-14
CHAPITRE IX. - Interdiction de discrimination. Art. 15
CHAPITRE X. - Conciliation. Art. 16
CHAPITRE XI. - Dispositifs de protection. Art. 17-21
CHAPITRE XII. - Dispositions pénales. Art. 22-27
CHAPITRE XIII. - Charge de la preuve. Art. 28-29
CHAPITRE XIV. - Instances compétentes. Art. 30-32
CHAPITRE XV. - Du suivi et de l'évaluation. Art. 33
CHAPITRE XVI. - Du contrôle, de la surveillance et du rapport au Parlement wallon.
Art. 34-35
CHAPITRE XVII. - Des dispositions modificatives, abrogatoires et finales. Art. 36-39

CHAPITRE Ier. - Dispositions introductives.

Article 1. Le présent décret règle, en partie, en application de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 127, § 1er, de celle-ci.

Art. 2. Le présent décret concourt à la transposition de :

1° la Directive 76/207/CEE du Conseil des Communautés européennes du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, telle qu'elle a été modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 23 septembre 2002 modifiant la directive du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail;

2° la Directive 2000/43/CE du Conseil de l'Union européenne du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

3° la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'«égalité» de «traitement» en matière d'emploi et de travail;

4° la Directive 2004/113/CE du Conseil de l'Union européenne du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'«égalité» de «traitement» entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;

5° la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil de l'Union européenne du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» des chances et de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail (refonte).

Art. 3. Le présent décret vise à créer, dans les matières visées à l'article 5, un cadre général pour lutter contre:

1° la discrimination directe ou indirecte fondée sur la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la

conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale;

2° la discrimination basée sur le sexe et les critères apparentés que sont la grossesse, l'accouchement et la maternité, ou encore le transsexualisme et le changement de sexe.

CHAPITRE II. - Définitions.

Art. 4. Pour l'application du présent décret, il y a lieu d'entendre par:

1° «relations de travail»: les relations de travail, d'orientation, de formation et d'insertion professionnelles, à savoir les relations précontractuelles et les relations de travail qui ne sont pas visées par l'article 4, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ainsi qu'à l'article 5, 1°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

2° «dispositions»: les actes administratifs, les clauses figurant dans des conventions individuelles ou collectives et des règlements collectifs, ainsi que les clauses figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

3° «Centre»: le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, créé par la loi du 15 février 1993;

4° «Institut»: l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, créé par la loi du 16 décembre 2002;

5° «critères protégés»: la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique ou l'origine sociale;

6° «distinction directe»: la situation qui se produit lorsque, sur la base de l'un des critères protégés ou sur la base du sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° «discrimination directe»: la distinction directe, fondée sur l'un des critères protégés ou fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre IV;

8° «distinction indirecte»: la situation qui se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner, par rapport à d'autres personnes, un désavantage particulier pour des personnes caractérisées par l'un des critères protégés ou pour des personnes d'un sexe déterminé;

9° «discrimination indirecte»: la distinction indirecte, fondée sur l'un des critères protégés ou fondée sur le sexe, qui ne peut être justifiée sur la base des dispositions du chapitre V;

10° «harcèlement»: le comportement indésirable qui est lié à l'un des critères protégés et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité de la personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

11° «harcèlement sexuel»: le comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

12° «action positive»: les mesures spécifiques telles que visées au chapitre VIII, destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés à l'un des critères protégés ou au sexe, en vue de garantir une pleine égalité dans la pratique;

13° «aménagements raisonnables»: les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder, de participer et de progresser dans les domaines pour lesquels le présent décret est d'application, sauf si ces mesures imposent à l'égard de la personne qui doit les adopter une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique publique menée concernant les personnes handicapées;

14° «injonction de discriminer»: tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination, sur la base de l'un des critères protégés ou sur la base du sexe, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de leurs membres;

15° «exigence professionnelle essentielle et déterminante»: une exigence professionnelle essentielle et déterminante identifiée de la manière précisée à l'article 8.

CHAPITRE III. - Champ d'application.

Art. 5. A l'exception des matières qui relèvent de la compétence de l'Etat fédéral et des Communautés et dans le respect des compétences en matière de politique économique, d'emploi, de recyclage et de reconversion professionnelle, le présent décret s'applique à toute personne, tant dans le secteur public que dans le secteur privé, en ce compris aux organismes publics, en ce qui concerne :

1° l'orientation professionnelle;

2° l'insertion socioprofessionnelle;

3° le placement des travailleurs;

4° l'octroi d'aides à la promotion de l'emploi;

5° l'octroi d'aides et de primes à l'emploi, ainsi que d'incitants financiers aux entreprises, dans le cadre de la politique économique, en ce compris l'économie sociale;

6° la formation professionnelle, y compris la validation des compétences.

Art. 6. Les personnes qui ne sont pas visées à l'article 2, § 1er, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail peuvent recourir aux dispositions du présent décret.

CHAPITRE IV. - Justifications des distinctions directes.

Art. 7. Toute distinction directe fondée sur l'un des critères protégés ou sur le sexe constitue une discrimination directe, à moins que cette distinction directe ne soit objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires.

Art. 8. § 1er. Par dérogation à l'article 7, une distinction directe fondée directement sur le sexe, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, l'âge, l'orientation sexuelle, la conviction religieuse ou philosophique ou un handicap peut uniquement être justifiée par des exigences professionnelles essentielles et déterminantes.

§ 2. Il ne peut être question d'une exigence professionnelle essentielle et déterminante que lorsque:

1° une caractéristique déterminée, liée aux critères protégés visés au § 1er, est essentielle et déterminante en raison de la nature des activités visées à l'article 5 ou du contexte dans lequel celles-ci sont exécutées;

2° l'exigence repose sur un objectif légitime et est proportionnée par rapport à celui-ci.

§ 3. Sans préjudice du § 4, il appartient au juge de vérifier, au cas par cas, si telle caractéristique donnée constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante.

§ 4. Le Gouvernement détermine, après consultation du Conseil économique et social de la Région wallonne et du Conseil wallon pour l'égalité entre les hommes et les femmes, une liste exemplative de situations dans lesquelles une caractéristique déterminée constitue, conformément au § 2, une exigence essentielle et déterminante.

A défaut pour l'un des organes consultés de s'être prononcé dans les deux mois de la demande, son avis est réputé positif.

CHAPITRE V. - Justification des distinctions indirectes.

Art. 9. Toute distinction indirecte fondée sur l'un des critères protégés ou sur le sexe constitue une discrimination indirecte à moins que la disposition, le critère ou la pratique apparemment neutres qui sont au fondement de cette distinction indirecte soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens de réaliser ce but soient appropriés et nécessaires ou à moins que, en cas de distinction indirecte sur la base d'un handicap, il soit démontré qu'aucun aménagement raisonnable ne peut être mis en place.

CHAPITRE VI. - Motifs généraux de justification.

Art. 10. § 1er. Les dispositions relatives à la protection de la grossesse et de la maternité ne s'analysent pas en une quelconque forme de discrimination, mais sont une condition pour la réalisation de l'«égalité» de «traitement» entre les hommes et les femmes.

§ 2. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ou sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination prohibée par le présent décret lorsque cette distinction directe ou indirecte est imposée par ou en vertu d'une loi ou d'un décret.

§ 3. Le § 2, ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes imposées par ou en vertu d'une loi ou d'un décret avec la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

CHAPITRE VII. - Motifs spécifiques de justification.

Art. 11. Nonobstant les dispositions de l'article 8, § 1er, une distinction directe fondée sur l'âge ne constitue pas une discrimination lorsqu'elle est objectivement et raisonnablement justifiée, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail ou tout autre objectif légitime comparable, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

CHAPITRE VIII. - Actions positives et aménagements raisonnables.

Art. 12. § 1er. Une distinction directe ou indirecte fondée sur l'un des critères protégés ou sur le sexe ne s'analyse pas en une quelconque forme de discrimination, lorsque cette distinction directe ou indirecte constitue une mesure d'action positive, telle que visée à l'article 14.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes:

1° l'existence d'une inégalité manifeste;

2° la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;

3° la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;

4° la mesure d'action positive ne doit pas restreindre les droits d'autrui.

Art. 13. Afin de garantir le respect du principe de l'«égalité» de «traitement» à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être effectués. Cela signifie que l'opérateur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins, dans une situation concrète, notamment pour permettre qu'une formation ou toute aide à l'insertion socioprofessionnelle soient dispensées à une personne handicapée, ou encore pour permettre à celle-ci d'accéder à l'emploi, sauf si ces mesures imposent à l'opérateur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée en faveur de l'intégration et de la formation professionnelle des personnes handicapées.

Le Gouvernement est habilité à définir la notion d'aménagement raisonnable et à préciser les modalités d'application du principe contenu dans l'alinéa précédent.

Art. 14. Aux fins de garantir le cadre général pour lutter contre les discriminations visées à l'article 3, le Gouvernement détermine les hypothèses et précise les conditions, telles que visées à l'article 12, § 2, dans lesquelles une action positive peut être mise en oeuvre.

CHAPITRE IX. - Interdiction de discrimination.

Art. 15. Dans les matières qui relèvent du champ d'application du présent décret, toute forme de discrimination est interdite. Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de :

- 1° la discrimination directe;
- 2° la discrimination indirecte;
- 3° l'injonction de discriminer;
- 4° le harcèlement;
- 5° le harcèlement sexuel;
- 6° un refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

CHAPITRE X. - Conciliation.

Art. 16. Toute personne qui s'estime discriminée directement ou indirectement peut faire appel à un service de conciliation.

Selon la nature de l'acte et dans le respect de leurs compétences, le Centre et l'Institut agissent comme services de conciliation. Conformément à l'article 3 de la loi créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et aux articles 4 et 10, 2°, de la loi portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Gouvernement est habilité à conclure, avec le Centre et l'Institut, un protocole destiné à préciser les modalités de la collaboration, notamment en matière de conciliation.

Les services de conciliation peuvent refuser de traiter une plainte lorsque celle-ci apparaît comme manifestement non fondée ou en dehors de leurs compétences ou lorsque les faits se sont produits plus d'un an avant l'introduction de la plainte ou encore lorsqu'une action civile ou une procédure pénale portent sur l'objet de celle-ci.

CHAPITRE XI. - Dispositifs de protection.

Art. 17. Sont nulles, les dispositions visées à l'article 4, 2°, qui sont contraires au présent décret ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renoncent par avance aux droits garantis par le présent décret.

Art. 18. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation du présent décret, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du § 1er, il y a lieu d'entendre par plainte :

- 1° une plainte motivée, introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- 2° une plainte motivée, introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut;
- 3° une action en justice introduite par la personne concernée;
- 4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un des organes visés à l'article 31, par le Centre ou par l'Institut.

A défaut de règles particulières, valables auprès de l'institution contre laquelle la plainte est dirigée, la plainte motivée, visée à l'alinéa 1er, 1° et 2°, est datée, signée et notifiée par lettre recommandée à la poste, dans laquelle sont exposés les griefs adressés à l'auteur de la discrimination alléguée.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai visé à l'alinéa 1er est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation visée à l'article 19, soit au dommage que celle-ci a réellement subi.

Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction de la plainte visée au § 2, elles font connaître à la personne auprès de qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet de la plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins en justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2, peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Art. 19. § 1er. En cas de discrimination, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Dans les circonstances ci-après visées, la personne qui a contrevenu à l'interdiction de la discrimination doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts visés au § 1er, sont fixés comme suit :

1° hors l'hypothèse visée ci-après, l'indemnisation du préjudice moral subi du fait d'une discrimination est fixé à un montant minimum de 650 euros; ce montant est porté à 1.300 euros dans le cas où le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination ou en raison d'autres circonstances;

2° si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel qu'elle a subi du fait d'une discrimination dans le cadre des relations de travail, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral équivaut à six mois de rémunération brute, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination; dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation pour le préjudice matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération brute; si le préjudice matériel résultant d'une discrimination dans le cadre des relations de travail peut néan-

moins être réparé par le biais de l'application de la sanction de nullité prévue à l'article 17, les dommages et intérêts sont fixés selon les dispositions du point 1°.

Art. 20. § 1er. A la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'Institut ou d'un des organes visés à l'article 31, du Ministère public ou, selon la nature de l'acte, de l'auditorat du travail, le président du tribunal de première instance ou, selon la nature de l'acte, le président du tribunal du travail ou du tribunal de commerce, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions du présent décret. Le président du tribunal peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, le président du tribunal peut octroyer à celle-ci l'indemnisation visée à l'article 19, § 2.

§ 3. Le président du tribunal peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé de celui-ci par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le paragraphe premier est formée et instruite selon les formes du référé.

Art. 21. Le juge peut, à la demande de la victime de la discrimination, du Centre, de l'Institut ou de l'un des organes visés à l'article 31, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la discrimination pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

CHAPITRE XII. - Dispositions pénales.

Art. 22. Pour l'application du présent chapitre, la discrimination s'entend de toute forme de discrimination directe intentionnelle, de discrimination indirecte intentionnelle, d'injonction de discriminer, de harcèlement ou de harcèlement sexuel, fondée sur un critère protégé ou sur le sexe, ainsi que du refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 23. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros ou de l'une de ces peines seulement:

1° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de discrimination à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés ou en raison de son sexe;

2° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de haine ou de violence à l'égard d'une personne, en raison de l'un des critères protégés ou en raison de son sexe;

3° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de discrimination ou de ségrégation à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés ou en raison du sexe de leurs membres;

4° quiconque incite à, dans l'une des circonstances visées à l'article 444 du Code pénal, ou commet des actes de haine ou de violence à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés ou en raison du sexe de leurs membres.

Art. 24. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout fonctionnaire ou officier public, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet une discrimination à l'égard d'une personne en raison de l'un des critères protégés ou en raison de son sexe.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté et de leurs membres, en raison de l'un des critères protégés ou en raison du sexe de leurs membres.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les fonctionnaires ou officiers publics prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, en faisant, le cas échéant, cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen de la fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix ans à quinze ans.

Art. 25. Sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros ou de l'une de ces peines seulement, ceux qui ne se conforment pas à un jugement ou un arrêt rendus en vertu de l'article 20 à la suite d'une action en cessation.

Art. 26. En cas d'infraction aux articles 23 à 25, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 27. Toutes les dispositions du Livre premier du Code pénal, sans exceptions du chapitre VII et de l'article 85, sont applicables aux infractions constatées en vertu du présent décret.

CHAPITRE XIII. - Charge de la preuve.

Art. 28. Les dispositions du présent titre sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Au sens du présent chapitre, la discrimination s'entend de:

- 1° la discrimination directe;
- 2° la discrimination indirecte;
- 3° l'injonction de discriminer;
- 4° le refus de mettre en place les aménagements raisonnables pour une personne handicapée.

Art. 29. § 1er. Lorsqu'une personne qui s'estime victime d'une discrimination, le Centre, l'Institut ou l'un des organes visés à l'article 31 invoquent devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur l'un des critères protégés ou sur la base du sexe, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de discrimination.

§ 2. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe fondée sur un critère protégé, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° les éléments qui révèlent une certaine récurrence de traitement défavorable à l'égard de personnes partageant un critère protégé, entre autres, différents signalements isolés faits auprès du Centre, de l'Institut ou de l'un des organes visés à l'article 31;

2° les éléments qui révèlent que la situation de la victime du traitement plus défavorable est comparable avec la situation de la personne de référence.

§ 3. Par faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination indirecte fondée sur un critère protégé ou sur la base du sexe, sont compris, entre autres, mais pas exclusivement :

1° des statistiques générales concernant la situation du groupe dont la victime de la discrimination fait partie ou des faits de connaissance générale;

2° l'utilisation d'un critère de distinction intrinsèquement suspect;

3° du matériel statistique élémentaire qui révèle un traitement défavorable.

§ 4. Le Gouvernement peut, sur avis du Centre et de l'Institut, préciser les faits visés aux §§ 2 et 3.

CHAPITRE XIV. - Instances compétentes.

Art. 30. Le Gouvernement conclut un accord de coopération avec l'Etat fédéral habilitant le Centre et l'Institut à ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu.

Art. 31. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme ou de combattre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, visées à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Art. 32. Lorsque la victime de la discrimination est une personne physique ou une personne morale identifiée, l'action du Centre, de l'Institut ou d'un des organes visés à l'article 31 ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

CHAPITRE XV. - Du suivi et de l'évaluation.

Art. 33. § 1er. Le Gouvernement élabore, après concertation avec le Conseil économique et social de la Région wallonne et le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes, un plan d'action bisannuel.

§ 2. L'Institut wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique, ci-après dénommé l'I.W.E.P.S., est chargé de :

1° collecter, centraliser et diffuser les études, les analyses ou les informations, rendues anonymes, relatives à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle;

2° remettre, annuellement, au Gouvernement, un rapport d'activités et une évaluation des politiques menées par celui-ci, relatives à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle;

3° représenter, le cas échéant, le Gouvernement dans les instances nationales ou supranationales compétentes en ce qui concerne la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.

Le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes sont associés à l'I.W.E.P.S. en ce qui concerne la définition des indicateurs qui serviront de base à l'évaluation.

§ 3. Le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes sont chargés de remettre des propositions ou des avis, d'initiative ou à la demande du Gouvernement, concernant les actions à entreprendre pour améliorer la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.

§ 4. La Commission consultative régionale du Dispositif intégré d'insertion socioprofessionnelle, créé par le décret du 1er avril 2004, est chargée d'organiser, annuellement et en collaboration avec l'I.W.E.P.S., le Conseil économique et social de la Région wallonne et, pour ce qui relève de l'égalité femmes-hommes, le Conseil wallon pour l'égalité hommes-femmes, une «table ronde»

en matière de lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle.

CHAPITRE XVI. - Du contrôle, de la surveillance et du rapport au Parlement wallon.

Art. 34. Le contrôle et la surveillance des dispositions du présent décret et, le cas échéant, de ses arrêtés d'exécution, sont exercés par les services que le Gouvernement désigne, conformément aux dispositions du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi ainsi que du décret du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives au recyclage et à la reconversion professionnels.

Art. 35. Le Gouvernement remet, au Parlement wallon, annuellement et selon des modalités qu'il détermine, un rapport sur l'exécution du présent décret.

CHAPITRE XVII. - Des dispositions modificatives, abrogatoires et finales.

Art. 36. L'article 764, alinéa 1er du Code judiciaire, tel que modifié par la loi du 10 mai 2007 adaptant le Code judiciaire à la législation tendant à lutter contre les discriminations et réprimant certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, est complété par un point 15° rédigé comme suit:

« 15° les demandes fondées sur le décret du 6 novembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination entre les femmes et les hommes, en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. »

Art. 37. Le décret du 27 mai 2004 relatif à l'«égalité» de «traitement» en matière d'emploi et de formation professionnelle est abrogé.

Art. 38. Dans les articles des dispositions décrétales ou réglementaires qui font référence au décret du 27 mai 2004 précité, les références à ce décret sont remplacées par les références au présent décret.

Art. 39. Le Gouvernement, fixe la date d'entrée en vigueur du présent décret et, au plus tard, le 30 décembre 2008.
(NOTE : entrée en vigueur fixée au 30-12-2008, par ARW 2009-04-30/22, art. 1)

Modification(s) DECRET REGION WALLONNE DU 19-03-2009 PUBLIE LE 10-04-2009 (ART. MODIFIES : INTITULE;1;3;5;7;8;8/1;11/1;18;18/1;33;34)

COMMUNAUTE GERMANOPHONE

25 JUIN 2007. - Décret -programme 2007

<http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>

CHAPITRE Ier. - Emploi.

Section 1re .../...

Section 2. - «Egalité» de «traitement» sur le marché du travail.

Art. 5. Discrimination directe

L'article 2, § 1er, 6°, du décret du 17 mai 2004 relatif à la garantie de l'«égalité» de «traitement» sur le marché du travail est remplacé par la disposition suivante:

« 6° discrimination directe : il y a discrimination directe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de sa nationalité, de son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de ses convictions politiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de son origine sociale, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable; «.

Art. 6. Discrimination indirecte

L'article 2, § 1er, 7°, du même décret est remplacé par la disposition suivante:

« 7° discrimination indirecte : il y a discrimination indirecte lorsque des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de sa nationalité, son origine nationale ou ethnique, de sa langue, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de ses convictions politiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de son origine sociale, à moins que ces dispositions, critères ou pratiques ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires; »

Art. 7. Assimilations

L'article 5, § 2, du même décret est remplacé par la disposition suivante:

« § 2. Le harcèlement - à savoir tout comportement importun lié au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale, et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe. »

Art. 8. Conditions et critères

L'article 6 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 6. Conditions et critères

En ce qui concerne les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de faire référence au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale dans les conditions ou critères ou de prévoir dans ces conditions ou critères des caractéristiques qui, sans être en relation directe avec le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale, mènent à de la discrimination. »

Art. 9. Informations ou publicité

L'article 7 du même décret est remplacé par la disposition suivante :

« Article 7. Informations ou publicité

Dans les informations et la publicité, il est interdit de présenter l'orientation professionnelle, l'information sur les professions, la formation et le perfectionnement professionnels, la reconversion, l'accompagnement professionnel et le placement comme étant particulièrement appropriés à un groupe déterminé de personnes en raison du sexe, de la prétendue race, de la couleur, de l'ascendance, de la nationalité, de l'origine nationale ou ethnique, de la langue, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des convictions religieuses ou philosophiques, des convictions politiques, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, ou de l'origine sociale. »

Art. 10. Refus de ou entrave à l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement

L'article 8 du même décret est remplacé par la disposition suivante:

« Article 8. Refus de ou entrave à l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement

Il est interdit de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement en raison de caractéristiques qui ont un rapport direct ou indirect avec le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale. »

Art. 11. Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation

L'article 10 du même décret est remplacé par la disposition suivante:

« Article 10. Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation

Pour l'accès à la formation, il est interdit de prévoir des conditions différentes basées sur le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale. »

Art. 12. Interdiction de discrimination lors de l'obtention ou de la délivrance de diplômes divers

L'article 11 du même décret est remplacé par la disposition suivante:

« Article 11. Interdiction de discrimination lors de l'obtention ou de la délivrance de diplômes divers

Il est interdit de soumettre l'obtention ou la délivrance de diplômes, brevets, certificats ou autres titres à des conditions différentes suivant le sexe, la prétendue race, la couleur, l'ascendance, la nationalité, l'origine nationale ou ethnique, la langue, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, les convictions politiques, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, ou l'origine sociale. »

Art. 13. Mesures positives

L'article 12 du même décret est remplacé par la disposition suivante:

« Article 12. Mesures positives

Sans préjudice du principe de l'égalité de traitement, des mesures spécifiques peuvent être adoptées ou maintenues, qui contribuent à assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle en prévenant ou compensant des désavantages liés au sexe, à la prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à la nationalité, à l'origine nationale ou ethnique, à la langue, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, aux convictions politiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, ou à l'origine sociale. »

Art. 14. Mesures de protection dans le cadre des relations de travail

Dans le même décret, il est inséré un article 19bis, libellé comme suit :

« Article 19bis Mesures de protection dans le cadre des relations de travail

§ 1er. Lorsque, dans le cadre des relations de travail, une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation des dispositions du présent décret, il est interdit à l'employeur de prendre des mesures préjudiciables à l'encontre de cette personne, à moins que les raisons soient étrangères à la plainte.

§ 2. Pour l'application du présent article, l'on entend notamment par « mesure préjudiciable » la fin du contrat de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou une mesure préjudiciable prise après la rupture du contrat de travail.

§ 3. Au sens du présent article, la locution « introduire une plainte » signifie:

1° une plainte motivée introduite par la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

2° une plainte motivée introduite par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, du présent décret au bénéfice de la personne concernée, auprès de l'entreprise ou du service qui l'occupe;

3° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par la personne concernée;

4° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, au bénéfice de la personne concernée.

On entend par la locution « plainte motivée », utilisée aux points 1° et 2° de l'alinéa précédent, une lettre datée, signée, notifiée par recommandé et exposant les faits qui laissent présager une discrimination.

§ 4. Lorsque l'employeur, dans les douze mois de l'introduction de la plainte, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, il lui appartient de prouver que la mesure préjudiciable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte.

Lorsqu'une plainte a été introduite devant la juridiction compétente par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois prévu à l'alinéa précédent est prolongé et expire seulement trois mois après le jour où le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 5. Si l'employeur, conformément au § 1er, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée, celle-ci ou l'organisation ou association qui la représente demande sa réintégration dans l'entreprise, dans le service ou au poste de travail aux conditions préalablement en vigueur.

La demande est introduite par recommandé dans les trente jours suivant la notification du licenciement avec ou sans préavis, ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position dans les trente jours suivant la notification de la demande.

L'employeur qui réintègre la personne concernée dans l'entreprise, dans son précédent service ou poste de travail aux conditions préalablement en vigueur est obligé de payer le traitement perdu en raison du licenciement ou de la modification unilatérale des conditions de travail ainsi que les cotisations y relatives dues par l'employeur et le travailleur.

Le présent paragraphe ne s'applique pas à la mesure préjudiciable prise après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration conformément au § 5, alinéa 1er, et si la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer une indemnité à la personne concernée, indemnité égale, selon le choix de cette personne, à un forfait représentant six mois de traitement mensuel brut ou au préjudice réellement subi et dont l'ampleur devra dans ce cas être prouvée par l'intéressé.

§ 7. L'employeur est obligé de payer la même indemnité sans que l'intéressé ou l'organisation, association ou organisme qui le représente doive introduire la demande de réintégration conformément au § 5 lorsque:

1° la juridiction compétente considère comme établis les faits qui laissent présager une discrimination et qui forment l'objet de la plainte;

2° l'intéressé rompt la relation de travail parce que le comportement de l'employeur enfreint le § 1er, ce qui constitue pour l'intéressé un motif de rompre la relation de travail sans préavis et avant terme;

3° l'employeur a rompu la relation de travail pour faute grave, la juridiction compétente estimant cependant cette rupture non fondée et contraire au § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable a été prise après la rupture de la relation de travail et qu'elle enfreint le § 1er, l'employeur doit payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection prévue dans le présent article est également applicable aux personnes qui, dans le cadre de plaintes introduites conformément au § 3, interviennent au titre de témoin.

§ 10. Les dispositions du présent article s'appliquent également à toutes les personnes qui ne sont pas des employeurs mais exercent une certaine forme d'autorité sur les intéressés. »

Art. 15. Mesures de protection en dehors de la relation de travail

Dans le même décret, il est inséré un article 19ter, libellé comme suit :

« Article 19ter. Mesures de protection en dehors de la relation de travail

§ 1er. Lorsque, en dehors de la relation de travail, une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation des dispositions du présent décret, il est interdit au défendeur de prendre des mesures préjudiciables à l'encontre du plaignant, à moins que les raisons soient étrangères à la plainte.

§ 2. Au sens du présent article, la locution « introduire une plainte » signifie:

1° une plainte motivée introduite auprès de l'intermédiaire par la personne concernée;

2° une plainte motivée introduite auprès de l'intermédiaire par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, du présent décret au bénéfice de la personne concernée;

3° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par la personne concernée;

4° une plainte déposée auprès de la juridiction compétente par l'une des organisations ou associations mentionnées à l'article 20, alinéa 1er, du présent décret au bénéfice de la personne concernée.

On entend par la locution « plainte motivée », utilisée aux points 1° et 2° de l'alinéa précédent, une lettre datée, signée, notifiée par recommandé et exposant les faits qui laissent présager une discrimination.

§ 3. Lorsque, dans les douze mois de l'introduction de la plainte, une mesure préjudiciable a été prise à l'encontre de la

personne concernée, il appartient au défendeur de prouver que la mesure préjudiciable a été prise pour des raisons étrangères à la plainte.

Lorsqu'une plainte a été introduite devant la juridiction compétente par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois prévu à l'alinéa précédent est prolongé et expire seulement trois mois après le jour où le jugement est coulé en force de chose jugée.

§ 4. Si la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'auteur de la discrimination doit payer une indemnité à la personne concernée, indemnité égale, selon le choix de cette personne, à un forfait de 650 EUR ou au préjudice réellement subi et dont l'ampleur devra dans ce cas être prouvée par l'intéressé.

§ 5. La protection prévue dans le présent article est également applicable aux personnes qui, dans le cadre de plaintes introduites conformément au § 2, interviennent au titre de témoin.

§ 6. A la demande du défendeur, la juridiction saisie conformément au § 2 peut réduire les délais prévus au § 3. »

Art. 16. Autorisation d'ester en justice accordée à des organisations

Dans l'article 20, alinéa 1er, 1° du même décret, le passage « depuis au moins cinq ans » est supprimé.

.../...

17 MAI 2004. - Décret relatif à la garantie de l'«égalité» de «traitement» sur le marché du travail

(NOTE : la consolidation de ce texte est temporairement suspendue. Les modifications suivantes sont à consulter dans le texte modificatif, voir : DCG 2007-06-25/35). Voir modification(s)

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions liminaires. Transposition de directives européennes.

Art. 1

Définitions. Art. 2

Champ d'application ratione personae. Art. 3

CHAPITRE II. - Principe de l'«égalité» de «traitement».

Section 1re. - Principe général.

Champ d'application ratione materiae. Art. 4

Assimilations. Art. 5

Section 2. - Mise en oeuvre du principe général de l'«égalité» de «traitement».

Sous-section 1re. - «Egalité» de «traitement» dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement.

Conditions et critères. Art. 6

Informations ou publicité. Art. 7-8

Techniques et tests. Art. 9

Sous-section 2. - Dispositions générales.

Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation. Art. 10

Interdiction de discrimination lors de l'obtention ou de la délivrance de diplômes divers. Art. 11

Mesures positives. Art. 12

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées. Art. 13

Justification de l'inégalité de traitement fondée sur l'âge. Art. 14

CHAPITRE III. - Promotion de l'«égalité» de «traitement».

Organismes chargés de promouvoir l'«égalité» de «traitement». Art. 15

CHAPITRE IV. - Contrôle et sanctions.

Contrôle. Art. 16

Sanctions. Art. 17

Charge de la preuve. Art. 18

Injonction de mettre fin à la discrimination. Art. 19

Autorisation d'ester en justice accordée aux organisations. Art. 20

CHAPITRE V. - Dispositions modificatives, abrogatoires et finales.

Section 1re. - Personnel de l'enseignement. Art. 21-24

Section 2. - Matières personnalisables. Art. 25

Section 3. - Formation. Art. 26-27

Section 4. - Enseignement. Art. 28

Entrée en vigueur. Art. 29

CHAPITRE Ier. - Dispositions liminaires.

Transposition de directives européennes.

Article 1. Le présent décret transpose, au niveau de la Communauté germanophone, la directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, la directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'«égalité» de «traitement» en matière d'emploi et de travail et la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

Définitions.

Art. 2. § 1er. Pour l'application du présent décret on entend par:

1° travailleurs : les personnes qui fournissent des prestations de travail en vertu d'un contrat de travail ainsi que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

2° employeurs : les personnes qui occupent les travailleurs visés au point 1);

3° intermédiaires : toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes qui proposent des services dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel, du placement et de la formation;

4° personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone : le personnel du Ministère de la Communauté germanophone, le personnel des cabinets du Gouvernement de la Communauté germanophone, le personnel des organismes publics qui dépendent de la Communauté germanophone ainsi que le personnel de l'enseignement de la Communauté germanophone;

5° dispositions : toutes les dispositions légales et réglementaires, les contrats de travail individuels et conventions collectives de travail ainsi que les règlements de travail applicables au personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

6° discrimination directe : il y a discrimination directe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° discrimination indirecte : il y a discrimination indirecte lorsque des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, à moins que ces dispositions, critères ou pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires;

8° caractéristiques de discrimination : le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, l'handicap et la caractéristique physique;

9° <égalité> de <traitement> : absence de toute discrimination directe et indirecte;

10° services de la Communauté germanophone : les employeurs respectifs du personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

11° le Gouvernement : le Gouvernement de la Communauté germanophone.

§ 2. Le Gouvernement peut préciser ce qu'il y a lieu d'entendre, aux fins du présent décret, par orientation professionnelle, information sur les professions, formation et perfectionnement professionnels, reconversion, accompagnement professionnel, placement et accès à la formation.

Champ d'application *ratione personae*.

Art. 3. Le présent décret est applicable aux :

- services de la Communauté germanophone ainsi qu'au personnel des services et de l'enseignement de la Communauté germanophone;

- intermédiaires en ce qui concerne les services qu'ils prestent;

- employeurs en ce qui concerne les aménagements raisonnables prévus à l'article 13 pour les personnes handicapées.

CHAPITRE II. - Principe de l'<égalité> de <traitement>.

Section 1re. - Principe général.

Champ d'application *ratione materiae*.

Art. 4. L'<égalité> de <traitement> doit être garantie, tant dans les dispositions que dans les comportements dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel, du placement et de l'accès à la formation.

Assimilations.

Art. 5. § 1er. L'injonction de pratiquer une discrimination directe ou indirecte est assimilée à une discrimination directe.

§ 2. Le harcèlement - à savoir tout comportement importun lié à une caractéristique de discrimination et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe.

Section 2. - Mise en oeuvre du principe général de l'<égalité> de <traitement>.

Sous-section 1re. - <Égalité> de <traitement> dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement.

Conditions et critères.

Art. 6. En ce qui concerne les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de faire référence dans les conditions ou critères à une caractéristique de discrimination ou de prévoir dans ces conditions ou critères des caractéristiques qui, sans être en relation directe avec une caractéristique de discrimination, mènent à de la discrimination.

Informations ou publicité.

Art. 7. Dans les informations et la publicité, il est interdit de présenter l'orientation professionnelle, l'information sur les professions, la formation et le perfectionnement professionnels, la reconversion, l'accompagnement professionnel et le placement comme étant particulièrement appropriés à un groupe déterminé de personnes en raison d'une caractéristique de discrimination.

Refus de ou entrave à l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement

Art. 8. Il est interdit de refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la reconversion, à l'accompagnement professionnel et au placement en raison de caractéristiques qui ont un rapport direct ou indirect avec une caractéristique de discrimination.

Techniques et tests.

Art. 9. Dans les domaines de l'orientation professionnelle, de l'information sur les professions, de la formation et du perfectionnement professionnels, de la reconversion, de l'accompagnement professionnel et du placement, il est interdit de prévoir des techniques et tests qui font naître une discrimination directe ou indirecte.

Sous-section 2. - Dispositions générales.

Interdiction de discrimination lors de l'accès à la formation.

Art. 10. Dans les domaines de l'accès à la formation, il est interdit de prévoir des conditions différentes sur base des caractéristiques de discrimination.

Interdiction de discrimination lors de l'obtention ou de la délivrance de diplômes divers.

Art. 11. Il est interdit de soumettre l'obtention ou la délivrance de diplômes, brevets, certificats ou autres titres à des conditions différentes suivant des caractéristiques de discrimination.

Mesures positives.

Art. 12. Sans préjudice du principe de l'«égalité» de «traitement», des mesures spécifiques peuvent être adoptées ou maintenues, qui contribuent à assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle en prévenant ou compensant des désavantages liés aux caractéristiques de discrimination.

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.

Art. 13. Afin de garantir la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables doivent être réalisés. Cela signifie que les intermédiaires et les employeurs prennent les mesures appropriées et nécessaires dans une situation concrète pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, de participer à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, sauf si ces mesures imposent à l'intermédiaire ou à l'employeur concerné une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

Justification de l'inégalité de traitement fondée sur l'âge.

Art. 14. Des inégalités de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectives et raisonnables, justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

De telles inégalités de traitement peuvent notamment concerner la fixation de conditions particulières pour l'accès à la formation professionnelle, au perfectionnement, à la reconversion qui ont pour but de promouvoir l'intégration professionnelle des jeunes, des travailleurs âgés et des personnes bénéficiant de l'aide sociale ou d'assurer leur protection

CHAPITRE III. - Promotion de l'«égalité» de «traitement».

Organismes chargés de promouvoir l'«égalité» de «traitement».

Art. 15. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'«égalité» de «traitement».

Cet/ces organisme(s) est/sont compétent(s) pour :

- 1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;
- 2° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination.

CHAPITRE IV. - Contrôle et sanctions.

Contrôle.

Art. 16. A l'article 1er, alinéa 1er, du décret du Conseil régional wallon du 5 février 1998 relatif à la surveillance et au contrôle des législations relatives à la politique de l'emploi, modifié par l'article 20, § 1, du décret du 17 janvier 2000 portant création d'un Office de l'emploi en la Communauté germanophone, est inséré un point 12 reprenant le titre du présent décret.

Sanctions.

Art. 17. Dans le cadre du champ d'application du présent décret, est punie d'un emprisonnement d'un mois à un an et/ou d'une amende de 50 à 1.000 euros, toute personne qui :

- dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal incite à la discrimination;
- dans l'une des circonstances indiquées à l'article 444 du Code pénal fait connaître son intention de commettre une discrimination.

Charge de la preuve.

Art. 18. Toute personne ayant un intérêt à la cause peut intenter une action devant la juridiction compétente afin d'assurer que les dispositions du présent décret seront respectées. Si la personne établit devant cette juridiction des faits qui laissent présumer

l'existence d'une discrimination, il incombe à la partie défenderesse de prouver que le principe de l'«égalité» de «traitement» a bien été respecté.

L'alinéa précédent n'est applicable ni aux procédures pénales ni à des dispositions légales plus favorables au plaignant en ce qui concerne la charge de la preuve.

Injonction de mettre fin à la discrimination.

Art. 19. La juridiction saisie d'une action concernant l'application du présent décret, peut de plein droit enjoindre toute personne qui ne respecte pas le principe de l'«égalité» de «traitement» à mettre fin, dans un délai qu'elle détermine, au comportement ayant été reconnu discriminatoire sur la base des dispositions du présent décret.

Autorisation d'ester en justice accordée aux organisations.

Art. 20. Les associations ou organisations suivantes peuvent également ester en justice dans des litiges auxquels l'application du présent décret a donné lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont données pour mission de poursuivre :

1° les établissements d'utilité publique et les associations jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans et qui, dans leurs statuts, ont inscrit comme objet la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Toutefois, lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, l'action des associations et organisations visées à l'alinéa précédent ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

L'action en justice fondée sur le présent article est soumise aux règles de procédure suivantes :

1° les actions sont formées par requête écrite, notifiée par lettre recommandée ou déposée auprès de la juridiction compétente;

2° les jugements et arrêts sont communiqués par pli judiciaire aux parties concernées;

3° les organisations représentatives visées à l'alinéa premier peuvent se faire représenter devant la juridiction compétente par une personne en possession d'une procuration écrite; ce délégué peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient toutes les diligences que cette représentation comporte, notamment introduire une requête, plaider et, recevoir toutes communications relatives à la procédure, l'instruction et au jugement du litige.

CHAPITRE V. - Dispositions modificatives, abrogatoires et finales.

Section 1re. - Personnel de l'enseignement.

Art. 21. Dans l'arrêté royal du 29 août 1966 fixant le statut des membres du personnel administratif, du personnel de maîtrise, gens de métier et de service des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 12, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

2° l'article 12, 5° est abrogé;

3° l'article 13 est abrogé.

Art. 22. Dans l'arrêté royal du 22 mars 1969 fixant le statut des membres du personnel directeur et enseignant, du personnel auxiliaire d'éducation, du personnel paramédical des établissements d'enseignement gardien, primaire, spécial, moyen, technique, artistique et normal de l'Etat, des internats dépendant de ces établissements et des membres du personnel du service d'inspection chargé de la surveillance de ces établissements, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

1° l'article 101, alinéa 1er, 1°, modifié par l'arrêté royal du 27 mai 1981, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

2° l'article 101, alinéa 1er, 5°, modifié par l'arrêté royal du 27 mai 1981, est abrogé;

3° l'article 102, alinéa 1er, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

4° l'article 102, alinéa 1er, 5°, est abrogé;

5° l'article 106, alinéa 1er, 3°, est abrogé;

6° l'article 108, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

7° l'article 108, 5°, est abrogé;

8° l'article 109, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;

9° l'article 109, 5°, est abrogé;

10° l'article 168, 2°, a), est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne ».

Art. 23. Dans l'arrêté royal du 25 octobre 1971 fixant le statut des instituteurs primaire, des professeurs de religion et des inspecteurs des religions catholique, protestante et israélite des établissements de la Communauté germanophone, les dispositions suivantes sont abrogées :

1° l'article 4, alinéa 1er, 5°, modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 13 novembre 1991;

2° l'article 4, alinéa 2, inséré par l'arrêté royal du 3 juin 1976;

3° l'article 12, alinéa 1er, 5°, modifié par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté germanophone du 13 novembre 1991;

- 4° l'article 12, alinéa 2, inséré par l'arrêté royal du 3 juin 1976;
- 5° l'article 13;
- 6° l'article 31, alinéa 2, 3°.

Art. 24. Dans l'arrêté royal du 27 juillet 1979 portant le statut du personnel technique des centres psycho-médico-sociaux de l'Etat, des centres psycho-médico-sociaux spécialisés de l'Etat, des centres de formation de l'Etat, ainsi que des services d'inspection chargés de la surveillance des centres psycho-médico-sociaux, des offices d'orientation scolaire et professionnelle et des centres psycho-médico-sociaux spécialisés, les dispositions suivantes sont modifiées ou abrogées :

- 1° l'article 14, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;
- 2° l'article 14, 5°, est abrogé;
- 3° l'article 15 est abrogé;
- 4° l'article 27, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition »;
- 5° l'article 27, 5°, est abrogé;
- 6° l'article 28 est abrogé;
- 7° l'article 196, 1°, a), est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne ».

Section 2. - Matières personnalisables.

Art. 25. Dans le décret de la Communauté germanophone du 19 juin 1990 portant création d'un Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées, l'article 7, alinéa 2, 1°, est remplacé comme suit : « citoyens de l'Union européenne; le Gouvernement peut accorder une dérogation à cette condition ».

Section 3. - Formation.

Art. 26. L'article 5, § 1er, 1°, du décret de la Communauté germanophone du 26 juin 1986 relatif à l'octroi d'allocations d'études, est remplacé comme suit :

« 1° être l'enfant d'une personne étant ou ayant été occupée en Belgique et qui a versé, pendant un an au moins, des cotisations à l'Office national de Sécurité sociale; ».

Art. 27. Le décret de la Communauté germanophone du 6 juin 1988 relatif à l'octroi de subsides et de bourses pour des cours et des études de perfectionnement ainsi que pour des projets de recherche scientifique est modifié comme suit :

- 1° dans l'article 2, § 1er, 2°, les mots « toutefois être Belge et » sont supprimés;
- 2° l'article 3, § 1er, 3°, est abrogé;
- 3° l'article 4, § 1er, 1°, est abrogé;
- 4° l'article 5 est abrogé.

Section 4. - Enseignement.

Art. 28. Dans l'article 2 de l'arrêté royal du 6 novembre 1987 fixant les notions « d'étudiant régulièrement inscrit » et « d'étudiant entrant en ligne de compte pour le financement » dans l'enseignement supérieur de plein exercice, à l'exception de l'enseignement universitaire, les §§ 2 et 3 sont abrogés.

Entrée en vigueur.

Art. 29. Ce décret entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge.

Modification(s)

DECRET COMMUNAUTE GERMANOPHONE DU 25-06-2007 PUBLIE LE 26-10-2007
(ART MODIFIES: 2;5;6;7;8;10;11;12;19BIS)
(ART MODIFIES: 19TER;20)

COMMISSION COMMUNAUTAIRE FRANÇAISE. REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

22 MARS 2007. - Décret relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle.

Entrée en vigueur : 24-01-2008

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales. Art. 1-2
CHAPITRE II. - Le principe de l'égalité de traitement. Art. 3-9
CHAPITRE III. - Champ d'application. Art. 10
CHAPITRE IV. - Mise en oeuvre. Art. 11
CHAPITRE V. - Promotion de l'égalité de traitement. Art. 12
CHAPITRE VI. - Défense des droits et charge de la preuve. Art. 13-15

CHAPITRE VII. - Sanctions. Art. 16

CHAPITRE VIII. - Dispositions finales et abrogatoires. Art. 17-18

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

Article 1. Le présent décret règle, en vertu de l'article 138 de la Constitution, une matière visée à l'article 127 de celle-ci.

Art. 2. Le présent décret concourt à la transposition de la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» des chances et de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail, de la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique, de la Directive 97/80/CE du Conseil du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe, de la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'«égalité» de «traitement» en matière d'emploi et de travail et de la Directive 2002/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail.

CHAPITRE II. - Le principe de l'«égalité» de «traitement».

Art. 3. § 1er. Le principe de l'«égalité» de «traitement», au sens du présent décret, implique l'absence de toute discrimination directe ou indirecte.

§ 2. Une discrimination directe existe lorsqu'une personne, en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, d'un handicap ou d'une caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination, est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable.

§ 3. Une discrimination indirecte existe lorsqu'une des dispositions, critères ou pratiques apparemment neutres peuvent désavantager une personne par rapport à d'autres en raison de son sexe, de sa prétendue race, de sa couleur, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de sa fortune, de son âge, de ses convictions religieuses ou philosophiques, de son état de santé actuel ou futur, de son handicap ou de sa caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination, à moins que ces dispositions, critères ou pratique ne soient objectivement justifiés par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires.

Art. 4. L'injonction de pratiquer une discrimination directe ou indirecte est assimilée à une discrimination directe.

Art. 5. Le harcèlement - à savoir tout comportement importun lié au sexe, à une prétendue race, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap ou à une caractéristique physique, ou à tout autre motif de discrimination, et qui a pour but ou pour résultat de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant - est assimilé à une discrimination directe.

Art. 6. § 1er. Le principe de l'«égalité» de «traitement» implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement par référence notamment à l'état matrimonial ou familial, à la grossesse, à l'accouchement ou à la maternité.

§ 2. Ne sont cependant pas discriminatoires les dispositions spéciales relatives à la protection de la grossesse, l'accouchement ou la maternité.

Art. 7. Afin de garantir la mise en oeuvre du principe de l'«égalité» de «traitement» à l'égard des personnes handicapées, il convient de prévoir des aménagements raisonnables. Cela signifie que les personnes, visées à l'article 10, prennent, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre l'accès à l'orientation professionnelle, à l'information sur les professions, à des mesures de formation, de perfectionnement et de reconversion, à moins que ces mesures imposent une charge disproportionnée. Cette charge ne peut être considérée comme disproportionnée lorsqu'elle est suffisamment compensée par des mesures en vigueur.

Art. 8. Des inégalités de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectives et raisonnables, justifiées par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 9. Sans préjudice du principe de l'«égalité» de «traitement», des mesures spécifiques peuvent être prises ou maintenues :

- lorsqu'il s'agit de remédier à des inégalités de fait qui affectent la pleine égalité entre les personnes dans les domaines de la formation professionnelle;
- lorsque, dans le cadre d'un objectif précis, elles sont nécessaires et appropriées pour rétablir une égalité des chances.

CHAPITRE III. - Champ d'application.

Art. 10. Le présent décret est applicable à toute personne qui s'occupe, à quelque niveau que ce soit, de l'orientation, de la formation, de l'apprentissage, du perfectionnement et du recyclage professionnels, ainsi qu'à tous ceux qui diffusent, en ces domaines, de l'information ou de la publicité, au sein des organismes suivants :

- l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle créé par le décret du 17 mars 1994 de la Commission communautaire française portant création de l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle;
- les centres de formation professionnelle agréés par l'Institut bruxellois francophone pour la Formation professionnelle et définis aux articles 6 à 10 de l'arrêté du 12 mai 1987 de l'Exécutif de la Communauté française relatif à la formation professionnelle;
- les organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés conformément au décret du 27 avril 1995 de la Commission communautaire française relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances des demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle;
- aux centres de formation permanente pour les classes moyennes et les petites et moyennes entreprises agréés en Région de Bruxelles-Capitale conformément à l'arrêté du 28 octobre 1991 de l'Exécutif de la Communauté française fixant les conditions d'agrément des Centres de Formation permanente pour les Classes moyennes et les petites et moyennes entreprises.

CHAPITRE IV. - Mise en oeuvre.

Art. 11. L'«égalité» de «traitement» doit être assurée à toute personne dans les dispositions et les pratiques relatives à l'orientation, à la formation, à l'apprentissage, au perfectionnement et au recyclage professionnels.

L'«égalité» de «traitement» doit être également assurée en ce qui concerne l'accès aux examens et les conditions d'obtention et de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

Il est notamment interdit :

1° De faire référence au sexe, à la couleur, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, à l'orientation sexuelle, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à l'âge, aux convictions religieuses ou philosophiques, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap et à une caractéristique physique, ou à tout autre motif de discrimination, dans les conditions ou critères relatifs à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels ou d'utiliser, dans ces conditions ou critères, des éléments qui, même sans référence explicite à ces caractéristiques donnent lieu à une discrimination;

2° De présenter, dans l'information ou la publicité, l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels comme convenant plus particulièrement à des personnes en fonction du sexe, de la couleur, de l'ascendance, de l'origine nationale ou ethnique, de l'orientation sexuelle, de la naissance, de la fortune, de l'âge, des convictions religieuses ou philosophiques, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap et de la caractéristique physique, ou de tout autre motif de discrimination;

3° De refuser ou d'entraver l'accès à l'orientation, la formation, l'apprentissage, le perfectionnement et le recyclage professionnels pour des motifs explicites ou implicites fondés directement ou indirectement sur le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique ou sur tout autre motif de discrimination;

4° De créer, suivant le sexe, la couleur, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, les convictions religieuses ou philosophiques, l'état de santé actuel ou futur, le handicap et la caractéristique physique, ou suivant tout autre motif de discrimination, des conditions différentes d'obtention ou de délivrance de tous les types de diplômes, certificats et titres quelconques.

CHAPITRE V. - Promotion de l'«égalité» de «traitement».

Art. 12. Le Collège de la Commission communautaire française désigne un ou plusieurs organismes dont la mission consiste à promouvoir l'«égalité» de «traitement».

Cet/ces organisme(s) est/sont compétent(s) pour :

1° l'aide aux victimes de discrimination en les accompagnant dans les procédures de recours;

2° la rédaction de rapports, d'études et de recommandations portant sur tous les aspects en rapport avec la discrimination;

3° au niveau approprié, l'échange des informations disponibles avec des organismes européens homologues, tels qu'un Institut européen pour l'égalité des sexes.

CHAPITRE VI. - Défense des droits et charge de la preuve.

Art. 13. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions du présent décret.

Quand cette personne établit devant cette juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'«égalité» de «traitement» incombe à la partie adverse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales et aux dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 14. § 1er. Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent décret donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'elles se sont données pour mission de poursuivre :

1° les institutions d'utilité publique et les associations jouissant de la personnalité juridique depuis au moins cinq ans et qui, dans leurs statuts, ont inscrit comme objet la défense des droits de l'homme ou la lutte contre la discrimination;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations professionnelles représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974, réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

§ 2. Le pouvoir des organisations mentionnées à l'alinéa 1er ne porte pas atteinte aux droits de leurs membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

§ 3. Lorsque la victime de l'infraction ou de la discrimination est une personne physique ou une personne morale, l'action des associations et organisations visées au § 1er ne sera recevable que si elles prouvent qu'elles agissent avec l'accord de la victime.

Art. 15. La juridiction saisie d'un litige portant sur l'application du présent décret peut d'office enjoindre, dans le délai qu'elle fixe, de mettre fin à la situation discriminatoire, reconnue comme discriminatoire sur base des dispositions du présent décret.

CHAPITRE VII. - Sanctions.

Art. 16. § 1er. Toute discrimination directe ou indirecte sur les lieux de travail commise par un membre du personnel dans l'un des organismes visés à l'article 10 peut donner lieu à une procédure disciplinaire conformément aux dispositions applicables au personnel de ces organismes.

§ 2. Le Collège ou l'organisme agréant peut suspendre ou retirer l'agrément des organismes, visés à l'article 10, lorsque sur base d'une décision de justice, il est constaté que l'organisme a commis une discrimination au sens du présent décret.

Cette suspension ou ce retrait s'effectue conformément aux dispositions décrétales ou réglementaires relatives à l'agrément de ces organismes.

CHAPITRE VIII. - Dispositions finales et abrogatoires.

Art. 17. Le titre V de la loi du 4 août 1978 de réorientation économique est abrogé pour ce qui concerne la compétence de la formation professionnelle qui relève de la Commission communautaire française.

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance relative à la lutte contre la <discrimination> et à l'égalité de traitement en matière d'emploi.

(NOTE : ordonnance modifiée avec effet à une date indéterminée <ORD 2009-04-30/03, art. 43; En vigueur : indéterminée>)

Voir modification(s)

Publication : 16-09- 2008

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales. Art. 1-5

CHAPITRE II. - Egalité de traitement. Art. 6-14

CHAPITRE III. - Promotion de l'égalité de traitement. Art. 15

CHAPITRE IV. - Contrôle. Art. 16-17

CHAPITRE V. - Dispositions pénales. Art. 18-19

CHAPITRE VI. - Dispositions civiles, voies de recours et protection des droits.

Art. 20-26

CHAPITRE VII. - Institutions et organisations compétentes. Art. 27

CHAPITRE VIII. - Subsidés et label pour entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand. Art. 28

CHAPITRE IX. - Dispositions modificatives. Art. 29-31

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

Article 1. La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Art. 2. La présente ordonnance transpose en ce qui concerne l'emploi:

1° la Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

2° la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

3° la Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement et du Conseil européens du 23 septembre 2002.

Art. 3. La présente ordonnance a également pour objectif de créer un cadre général pour promouvoir l'égalité des chances dans le cadre de la politique régionale de l'emploi.

Art. 4. Pour l'application de la présente ordonnance, on entend par:

1° « égalité de traitement »: l'absence de toute forme de <discrimination> directe ou indirecte ou d'harcèlement;

2° « <discrimination> directe »: toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

3° « <discrimination> indirecte »: toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses, philosophiques ou politiques, de la langue, de la nationalité, d'une prétendue race, d'une couleur de peau, d'une ascendance ou d'une origine nationale, ethnique ou sociale, du sexe ou d'un certain état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, d'un changement de sexe, d'une grossesse, d'un accouchement ou d'une maternité, par rapport à d'autres personnes;

4° « harcèlement »: comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 2°, et qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

5° « harcèlement sexuel »: comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé;

6° « injonction de discriminer »: tout comportement qui consiste à enjoindre à quiconque de pratiquer une <discrimination>, sur la base d'un des motifs visés au 2°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;

7° « action positive »: le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou compenser les désavantages liés aux motifs visés au 2°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;

8° « aménagements raisonnables »: les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'égard de l'organisation intermédiaire ou de l'opérateur d'intégration socio-professionnelle une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée concernant les personnes handicapées;

9° « emploi »: le placement des travailleurs et les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi inoccupés au sens de l'article 6, § 1er, IX, 1° et 2° de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

10° « organisations intermédiaires »: toutes les organisations publiques ou privées ou toutes les personnes proposant des activités en matière de placement des travailleurs;

11° « opérateurs d'insertion socio-professionnelle »: toutes les personnes morales qui procèdent à l'insertion socio-professionnelle de demandeurs d'emploi inoccupés en vertu de l'article 6, § 1er, IX, 2°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles;

12° « le Gouvernement »: le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 5. § 1er. La présente ordonnance s'applique aux organisations intermédiaires en ce qui concerne leurs activités de placement des travailleurs et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle en ce qui concerne leurs activités d'insertion socio-professionnelle.

§ 2. En dérogation au § 1er, la présente ordonnance s'applique, en ce qui concerne le subsidie et le label visés à l'article 28, aux entreprises, organisations et aux institutions du secteur marchand et non marchand.

CHAPITRE II. - Egalité de traitement.

Art. 6. L'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi.

Art. 7. § 1er. Est interdite toute <discrimination> directe ou indirecte.

§ 2. Le harcèlement et le harcèlement sexuel sont considérés comme des discriminations interdites visées au § 1er.

§ 3. Une injonction de discriminer est considérée comme une <discrimination> interdite visée au § 1er.

Art. 8. Ne constitue pas une <discrimination> indirecte, la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 3°, qui se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 9. Ne constitue pas une <discrimination> indirecte, la distinction sur base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables comme le prévoit l'article 14.

Art. 10. Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 2°, ne constituent pas une <discrimination> directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. 11. § 1er. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 2°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de <discrimination> directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes:

1° il doit exister une inégalité manifeste;

2° la disparition de cette inégalité doit être désignée comme un objectif à promouvoir;

3° la mesure d'action positive doit être de nature temporaire, étant vouée à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;

4° la mesure d'action positive ne doit pas restreindre inutilement les droits d'autrui.

Art. 12. § 1er. ne distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 2° ne s'analyse jamais en une quelconque forme de <discrimination> directe ou indirecte lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le paragraphe précédent ne préjuge cependant en rien de la conformité d'une distinction imposée par ou en vertu d'une loi avec la Constitution, le droit de l'Union européenne ou le droit international en vigueur en Belgique.

Art. 13. Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une <discrimination> directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 14. Les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle prévoient des aménagements raisonnables aux besoins des personnes avec un handicap.

CHAPITRE III. - Promotion de l'égalité de traitement.

Art. 15. § 1er. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organismes dont la mission est de promouvoir l'égalité de traitement. Ces organismes ont pour compétence :

- 1° l'aide aux personnes qui s'estiment victimes de discriminations;
- 2° la réception des plaintes et, moyennant le consentement des parties concernées, un service de conciliation;
- 3° l'établissement de rapports, d'études et de recommandations portant sur l'égalité de traitement.

§ 2. Les modalités de l'exercice des compétences visées au § 1er peuvent faire l'objet d'un accord de coopération, en application de l'article 92bis de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

CHAPITRE IV. - Contrôle.

Art. 16. Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires et agents désignés par le Gouvernement veillent au respect de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

Art. 17. Les articles 17 à 19 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale sont d'application conforme à la présente ordonnance.

CHAPITRE V. - Dispositions pénales.

Art. 18. Les dispositions de l'article 19 s'appliquent aux organisations intermédiaires et aux opérateurs d'insertion socio-professionnelle tels que visés à l'article 5, § 1er, en cas d'infractions commises par ceux-ci.

Art. 19. § 1er. Sans préjudice des articles 269 à 274 du Code pénal, sont punis d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de 50 à 1 000 euros, ou d'une de ces peines seulement :

- 1° toute personne qui, fût-ce en qualité de préposé ou de mandataire, commet des infractions intentionnelles aux dispositions des articles 6, 7 et 14;
- 2° toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou un arrêt rendu en vertu de l'article 26 à la suite d'une action en cessation;
- 3° toute personne qui fait obstacle à la surveillance organisée en vertu de la présente ordonnance et de ses arrêtés d'exécution.

§ 2. En cas d'infraction visée au § 1er, l'amende est multipliée par le nombre de personnes, victimes de l'infraction aux dispositions des articles 6, 7 et 14 lors des activités de placement des travailleurs et d'insertion socio-professionnelle.

§ 3. En cas de récidive la peine visée au § 1er est portée au double du maximum.

§ 4. Toutes les dispositions du livre Ier du Code pénal, à l'exception du chapitre V, s'appliquent aux infractions constatées en vertu de la présente ordonnance.

En cas de récidive, l'article 85 du Code pénal ne sera toutefois pas d'application.

§ 5. L'administrateur de l'organisation intermédiaire ou l'opérateur d'insertion socio-professionnelle, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne morale, ou le gérant, lorsque celle-ci ou celui-ci est une personne physique, titulaire ou non d'un agrément, est civilement responsable du paiement des amendes pénales auxquelles sont condamnés ses préposés ou ses mandataires.

§ 6. L'action publique résultant des infractions aux dispositions de la présente ordonnance se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

CHAPITRE VI. - Dispositions civiles, voies de recours et protection des droits.

Art. 20. § 1er. Les dispositions de l'article 21 concernent les documents émanant des organisations intermédiaires et des opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1er, ainsi que les conventions conclues par celles-ci.

§ 2. Les dispositions des articles (22) à 26 concernent les plaintes intentées contre les organisations intermédiaires et les opérateurs d'insertion socio-professionnelle visés à l'article 5, § 1er, ainsi que les actions en cessation des faits commis par celles-ci. <Erratum, M.B. 26-09-2008, p. 50221>

Art. 21. Sont nulles, les dispositions qui sont contraires à la présente ordonnance, ainsi que les clauses contractuelles qui prévoient qu'un ou plusieurs contractants renonce par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

Art. 22. § 1er. Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de <discrimination> invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de <discrimination>.

§ 2. Les dispositions du § 1er sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Art. 23. § 1er. Lorsqu'une plainte est intentée par ou au bénéfice d'une personne en raison d'une violation de la présente ordonnance, celui ou celle contre qui la plainte est dirigée ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, sauf pour des raisons qui sont étrangères à cette plainte.

§ 2. Au sens du paragraphe précédent, il y a lieu d'entendre par plainte :

- 1° une plainte motivée introduite par la personne concernée auprès de l'organisation ou de l'opérateur contre lequel la plainte est dirigée, conformément aux procédures en vigueur;
- 2° une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts visé à l'article 27 ou par un organisme visé à l'article 15;
- 3° une action en justice introduite par la personne concernée;
- 4° une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par un groupement d'intérêts visé à l'article 27 ou par un organisme visé à l'article 15.

La plainte motivée visée aux 1° et 2° de l'alinéa précédent consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée sont exposés.

§ 3. Lorsqu'une mesure préjudiciable est adoptée vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de douze mois visé à l'alinéa précédent, est prolongé jusqu'à l'échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé que la mesure préjudiciable adoptée est contraire au § 1er, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 24, soit au dommage que celle-ci a réellement subi.

Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

§ 5. La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte mentionnée au § 2, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

§ 6. A la demande de la partie défenderesse, le juge saisi de la demande visée au § 2 peut décider d'abréger les délais visés au § 3.

Art. 24. En cas de <discrimination>, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle ou extra-contractuelle.

Si la victime opte conformément à l'article 23, § 4, pour une indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination>, celle-ci est fixée à 650 euros. Ce montant est porté à 1 300 euros lorsque l'auteur ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination> ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

Art. 25. Le juge peut, à la demande de la victime de la <discrimination>, d'un organisme visé à l'article 15 ou de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 27, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la <discrimination> pour le cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 26. § 1er. A la demande de la victime de la <discrimination>, d'un organisme visé à l'article 15 ou de l'un des groupements d'intérêts visés à l'article 27, la juridiction saisie, constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

La juridiction saisie peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin à la violation de la présente ordonnance.

§ 2. A la demande de la victime, la juridiction saisie peut octroyer à celle-ci l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 24.

§ 3. La juridiction saisie peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'auteur de la <discrimination> ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais de l'auteur de la <discrimination>.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action fondée sur le § 1er est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle peut être formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

A peine de nullité, la requête contient :

- 1° l'indication des jours, mois et année;
- 2° les noms, prénoms, profession et domicile du requérant;
- 3° les noms et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;
- 4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours, au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée ait été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

CHAPITRE VII. - Institutions et organisations compétentes.

Art. 27. § 1er. Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique, toute organisation et toute association jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme et de combattre les discriminations;

2° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

3° les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

4° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services et institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application;

5° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

§ 2. Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de <discrimination> est une personne physique identifiée, l'action de l'institution, de l'association ou de l'organisation ne sera recevable que s'ils prouvent qu'ils ont reçu l'accord de la victime.

CHAPITRE VIII. - Subsidés et label pour entreprises, organisations et institutions du secteur marchand et non marchand.

Art. 28. § 1er. Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, le Gouvernement peut octroyer à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand un subside pour le développement d'une politique d'entreprise d'égalité de traitement au moyen de plans de diversité. Un seul plan de diversité est subventionné par entreprise, organisation ou institution.

§ 2. Le Gouvernement peut octroyer un label à des entreprises, organisations et à des institutions du secteur marchand et non marchand qui développent, créent et mènent une politique de diversité.

§ 3. Le Gouvernement détermine les conditions et modalités pour l'octroi des subsides visés au § 1er et pour l'octroi du label visé au § 2 après avoir sollicité l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Le Gouvernement détermine ce qu'il faut entendre, pour l'application de la présente ordonnance, par plan de diversité, label, entreprise, organisation et institution.

CHAPITRE IX. - Dispositions modificatives.

Art. 29. A l'article 4 de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, le point 2 est remplacé comme suit :

« 2. respecter les dispositions de l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la <discrimination> et à l'égalité de traitement en matière d'emploi; «.

Art. 30. A l'article 20, § 1er, 3, de la même ordonnance, les mots « visées à l'article 4 » sont remplacés par les mots « visées à l'article 4.1. et 4.3. jusqu'à 4.15. «.

Art. 31. L'article 21 de la même ordonnance est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 21. § 1er. En cas d'une infraction visée à l'article 20, une amende administrative de 125 euros à 6 200 euros peut être infligée selon la procédure et aux conditions et modalités fixées par la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales.

§ 2. Les dispositions du § 1er sont d'application conforme en cas d'infraction visée à l'article 19 de l'ordonnance du ... relative à la lutte contre la <discrimination> et à l'égalité de traitement en matière d'emploi. «.

Modification(s) :

DIVERS DU 16-07-2009 PUBLIE LE 24-08-2009 (ART. MODIFIE : 4)

ORDONNANCE (BRUXELLES) DU 30-04-2009 PUBLIE LE 08-05-2009
(ART. MODIFIES : 16; 17; 19; 19/1) Entrée en vigueur à déterminer.

4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la <discrimination> dans la fonction publique régionale bruxelloise.

Entrée en vigueur : 26-09-2008

Table des matières

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales. Art. 1-2

CHAPITRE II. - Objectifs. Art. 3

CHAPITRE III. - Définitions. Art. 4

CHAPITRE IV. - Promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale. Art. 5-6

CHAPITRE V. - Lutte contre la <discrimination> dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Section Ire. - Interdiction de <discrimination>. Art. 7-8

Section II. - Justification des distinctions. Art. 9-13

Section III. - Dispositifs de sanction et procédures. Art. 14-21

Section IV. - Charge de la preuve. Art. 22

Section V. - Dispositifs de protection et de défense. Art. 23-26

CHAPITRE Ier. - Dispositions générales.

Article 1. La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Art. 2. La présente ordonnance transpose les directives européennes suivantes:

1° La Directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002;

2° La Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

3° La Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail.

CHAPITRE II. - Objectifs.

Art. 3. La présente ordonnance a pour objectif la création d'un cadre général pour la promotion de la diversité dans les organismes publics de la Région de Bruxelles-Capitale.

CHAPITRE III. - Définitions.

Art. 4. Pour l'application de la présente ordonnance, on entend par:

1° relations de travail : les conditions d'accès à l'emploi de salarié et à un métier, en ce compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quels que soient la branche d'activité et le niveau de hiérarchie professionnelle, en ce compris les possibilités de promotion ainsi que les conditions d'emploi et de travail, en ce compris le licenciement et la rémunération;

2° travailleur: chaque membre du personnel qui travaille dans les institutions publiques telles que visées au point 13° du présent article, qu'il soit dans sa relation de travail sous statut ou sous contrat de travail;

3° groupements d'intérêts: les organisations, associations et groupements visés à l'article 25;

4° dispositions : les actes administratifs, les dispositions reprises dans les conventions individuelles ou collectives et les dispositions figurant dans des documents établis de manière unilatérale;

5° égalité de traitement: l'absence de toute forme de <discrimination> directe ou indirecte ou de harcèlement;

6° <discrimination> directe : toute distinction fondée sur l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, les convictions religieuses, philosophiques ou politiques, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, le sexe, la grossesse, l'accouchement, la maternité, le changement de sexe, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale, ethnique ou sociale, par laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable;

7° <discrimination> indirecte : toute disposition, tout critère ou toute pratique, apparemment neutre, susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes en raison de l'âge, de l'orientation sexuelle, de l'état civil, de la naissance, de la fortune, des convictions religieuses, philosophiques ou politiques, de la langue, de l'état de santé actuel ou futur, d'un handicap, d'une caractéristique physique ou génétique, du sexe, de la grossesse, de l'accouchement, de la maternité, du changement de sexe, de la nationalité, d'une prétendue race, de la couleur de peau, de l'ascendance, de l'origine nationale, ethnique ou sociale, par rapport à d'autres personnes;

8° harcèlement: comportement indésirable qui est lié à l'un des motifs visés au 6°, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

9° harcèlement sexuel: comportement indésirable à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, en particulier lorsqu'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant est créé;

10° injonction de discriminer: tout comportement qui consiste à enjoindre à quiconque de pratiquer une <discrimination> sur la base d'un des motifs visés au 6°, à l'encontre d'une personne, d'un groupe, d'une communauté ou de l'un de ses membres;

11° action positive: le maintien ou l'adoption de mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser les désavantages liés aux motifs visés au 6°, en vue de garantir la pleine égalité dans la pratique;

12° aménagements raisonnables: les mesures appropriées, prises en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, sauf si ces mesures imposent à l'égard de l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée concernant les personnes handicapées;

13° institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale:

- l'administration du gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

- les institutions d'intérêt public de la Région de Bruxelles-Capitale appartenant à la catégorie A et à la catégorie B conformément à la loi du 16 mars 1954 relative au contrôle de certaines institutions d'intérêt public, et leurs filiales opérationnelles;

- les institutions pararégionales de droit public ou d'intérêt public et leurs filiales opérationnelles;

- les associations sans but lucratif créées à l'initiative du Gouvernement;

14° le Gouvernement : le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale;

15° quartiers: l'ensemble des quartiers statistiques définis par l'Institut national de Statistiques.

CHAPITRE IV. - Promotion de la diversité dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Art. 5. § 1er. Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale est tenue d'élaborer un plan d'action diversité. Le Gouvernement détermine le contenu général du plan d'action diversité.

§ 2. Afin d'assurer l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi de ce plan d'action, chaque institution publique de la Région de Bruxelles-Capitale est tenue de:

- 1° désigner un membre du personnel chargé du plan d'action diversité;
- 2° créer une commission d'accompagnement.

§ 3. Le Gouvernement crée un comité de coordination régionale en matière de diversité, en vue de coordonner les actions entre les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 4. Le Gouvernement définit la composition, l'organisation et le fonctionnement:

- 1° de la commission d'accompagnement visée au § 2, 2°;
- 2° du comité de coordination visé au § 3.

§ 5. Le Gouvernement définit le profil de fonction du membre du personnel visé au § 2, 1°.

§ 6. Dans les limites des crédits budgétaires régionaux, le Gouvernement attribue un subside aux institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale telles que visées à l'article 4, 13°, afin de promouvoir la diversité au sein de celles-ci.

Ce subside est attribué aux institutions publiques précitées qui, au cours d'une année civile, engagent dans des emplois contractuels un minimum de 10 % de demandeurs d'emploi issus des quartiers dont le taux de chômage de la population est égal ou supérieur à la moyenne régionale.

Ce pourcentage minimal ainsi que le taux et la durée minimale de subsidiation y afférents sont déterminés par le Gouvernement dans les six mois de l'entrée en vigueur de la présente ordonnance dans tous les services publics bruxellois visés.

Art. 6. Chaque institution de la Région de Bruxelles-Capitale transmet systématiquement ses offres d'emploi à l'Office régional bruxellois de l'Emploi.

CHAPITRE V. - Lutte contre la <discrimination> dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale.

Section Ire. - Interdiction de <discrimination>.

Art. 7. Dans la fonction publique, l'égalité de traitement est garantie en matière d'emploi.

Art. 8. § 1er. Toute <discrimination> sur la base d'un critère protégé, relative aux relations de travail dans les institutions publiques de la Région de Bruxelles-Capitale, est interdite.

§ 2. Au sens du présent chapitre, la <discrimination> s'entend de :

- <discrimination> directe;
- <discrimination> indirecte;
- injonction de discriminer;
- harcèlement;
- harcèlement sexuel;
- refus de mettre en place des aménagements raisonnables en faveur d'une personne handicapée.

Section II. - Justification des distinctions.

Art. 9. Les différences de traitement fondées sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 4, 6°, ne constituent pas une <discrimination> directe ou indirecte lorsque, en raison de la nature de l'activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

Art. 10. Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une <discrimination> directe ou indirecte lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime et que les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires.

Art. 11. Ne constitue pas une <discrimination> indirecte :

- la disposition, la pratique ou le critère visé à l'article 4, 7°, qui se justifie objectivement et raisonnablement par un objectif légitime, et dans la mesure où les moyens pour atteindre cet objectif sont appropriés et nécessaires;
- la distinction sur la base d'un handicap, quand il est démontré que l'on ne peut opérer d'aménagements raisonnables.

Art. 12. § 1er. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de <discrimination> directe ou indirecte lorsque la distinction constitue une mesure d'action positive autorisée par le Gouvernement.

§ 2. Une mesure d'action positive ne peut être mise en oeuvre que moyennant le respect des conditions suivantes :

- il existe une inégalité manifeste;
- la disparition de cette inégalité est désignée comme un objectif à promouvoir;
- la mesure d'action positive est de nature temporaire et de nature à disparaître dès que l'objectif visé est atteint;
- la mesure d'action positive ne restreint pas inutilement les droits d'autrui.

Art. 13. § 1er. Une distinction sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, ne s'analyse jamais en une quelconque forme de <discrimination> directe ou indirecte lorsque cette distinction est imposée par ou en vertu d'une loi.

§ 2. Le § 1er ne préjuge cependant en rien de la conformité des distinctions directes ou indirectes établies par ou en vertu d'une loi avec ce que requièrent la Constitution, le droit de l'Union européenne et le droit international en vigueur en Belgique.

Section III. - Dispositifs de sanction et procédures.

Art. 14. Les dispositions contraires à cette ordonnance sont nulles, ainsi que les clauses contractuelles stipulant qu'une ou plusieurs parties renoncent par avance aux droits garantis par la présente ordonnance.

Art. 15. § 1er. En cas de <discrimination> interdite par la présente ordonnance, la victime peut réclamer une indemnisation de son préjudice en application du droit de la responsabilité contractuelle et extracontractuelle.

L'employeur qui a contrevenu à l'interdiction de la <discrimination> doit verser à la victime une indemnité correspondant, selon le choix de la victime, soit à une somme forfaitaire fixée conformément au § 2, soit au dommage réellement subi par la victime. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue du préjudice par elle subi.

§ 2. Les dommages et intérêts forfaitaires pour préjudices matériels et moraux visés au § 1er correspondent à la rémunération brute de six mois, à moins que l'employeur ne démontre que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination>.

Dans cette dernière hypothèse, l'indemnisation forfaitaire pour le dommage matériel et moral est limitée à trois mois de rémunération.

Lorsque le préjudice matériel résultant d'une <discrimination> interdite par la présente ordonnance peut toutefois être réparé en appliquant la sanction de nullité telle que prévue à l'article 14, l'indemnisation forfaitaire du préjudice moral subi du fait d'une <discrimination> est fixé à un montant de 650 euros. Ce montant est porté à 1 300 euros lorsque le défendeur ne peut démontrer que le traitement litigieux préjudiciable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de <discrimination> ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

Art. 16. § 1er. A la demande de la victime de la <discrimination> ou à la demande d'un groupement d'intérêts, ou encore d'un organe ou de plusieurs organes au sens de l'article 24, la juridiction saisie constate l'existence et ordonne la cessation d'un acte, même pénalement réprimé, constituant un manquement aux dispositions de la présente ordonnance.

La juridiction saisie peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux infractions.

§ 2. A la demande de la victime, la juridiction saisie peut lui attribuer l'indemnisation forfaitaire visée à l'article 15, § 2.

§ 3. La juridiction saisie peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige, pendant le délai qu'il détermine, aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements du contrevenant ou des locaux lui appartenant, et ordonner la publication ou la diffusion de son jugement ou du résumé par la voie de journaux ou de toute autre manière, le tout aux frais du contrevenant.

Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§ 4. L'action est formée et instruite selon les formes du référé.

Elle est formée par requête, établie en quatre exemplaires et envoyée par lettre recommandée à la poste ou déposée au greffe de la juridiction compétente.

A peine de nullité, la requête contient :

1° l'indication des jour, mois et année;

2° les nom, prénoms, profession et domicile du requérant;

3° les nom et adresse de la personne physique ou morale contre laquelle la demande est formée;

4° l'objet et l'exposé des moyens de la demande.

Le greffier du tribunal avertit sans délai la partie adverse par pli judiciaire, auquel est joint un exemplaire de la requête, et l'invite à comparaître au plus tôt trois jours et au plus tard huit jours après l'envoi du pli judiciaire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute autre juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée n'a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Le jugement est exécutoire par provision, nonobstant tout recours et sans caution. Il est communiqué par le greffier de la juridiction, sans délai, à toutes les parties et au procureur du Roi.

§ 5. Les dispositions du présent article ne portent pas préjudice aux compétences du Conseil d'Etat, telles que définies par les lois coordonnées du 12 janvier 1973 sur le Conseil d'Etat.

Art. 17. Le juge peut, à la demande de la victime de la <discrimination>, de l'organe ou des organes au sens de l'article 24, ou d'un groupement d'intérêts, condamner au paiement d'une astreinte l'auteur de la <discrimination> au cas où il ne serait pas mis fin à celle-ci. Le juge statue conformément aux articles 1385bis à 1385nonies du Code judiciaire.

Art. 18. Est puni d'un emprisonnement de deux mois à deux ans, tout travailleur, tout dépositaire ou agent de l'autorité ou de la force publique qui, dans l'exercice de ses fonctions, commet intentionnellement une <discrimination> à l'égard d'une personne sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

Les mêmes peines sont applicables lorsque les faits sont commis à l'égard d'un groupe, d'une communauté ou de ses membres, sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

Si l'inculpé justifie qu'il a agi par ordre de ses supérieurs pour des objets du ressort de ceux-ci et sur lesquels il leur était dû obéissance hiérarchique, les peines sont appliquées seulement aux supérieurs qui ont donné l'ordre.

Si les travailleurs prévenus d'avoir ordonné, autorisé ou facilité les actes arbitraires susmentionnés prétendent que leur signature a été surprise, ils sont tenus, le cas échéant, de faire cesser l'acte, de dénoncer le coupable; sinon, ils sont poursuivis personnellement.

Si l'un des actes arbitraires susmentionnés est commis au moyen d'une fausse signature d'un fonctionnaire public, les auteurs du faux et ceux qui, méchamment ou frauduleusement, en font usage sont punis de la réclusion de dix à quinze ans.

Art. 19. Est puni d'un emprisonnement d'un mois à un an et d'une amende de cinquante euros à mille euros, ou de l'une de ces peines seulement, toute personne qui ne se conforme pas à un jugement ou à un arrêt prononcé suite à une demande de cessation, conformément à l'article 16.

Art. 20. En cas d'infraction aux articles 18 ou 19, le condamné peut, en outre, être condamné à l'interdiction conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 21. Toutes les dispositions du Livre premier du Code pénal, y compris le chapitre VII et l'article 85, sont applicables aux infractions prévues par la présente ordonnance.

Section IV. - Charge de la preuve.

Art. 22. § 1er. Lorsque la personne qui s'estime victime d'un acte de <discrimination> invoque devant le juge compétent des faits qui permettent de présumer l'existence d'une <discrimination> directe ou indirecte, il incombe au défendeur de prouver qu'il n'y a pas eu de <discrimination>.

§ 2. Les dispositions du § 1er sont applicables à toutes les procédures juridictionnelles, à l'exception des procédures pénales.

Section V. - Dispositifs de protection et de défense.

Art. 23. § 1er. Lorsqu'une plainte est introduite par ou au bénéfice d'une personne en raison de la violation de la présente ordonnance, l'employeur ne peut prendre de mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne, excepté pour des motifs étrangers à cette plainte.

§ 2. Pour ce qui est de l'application du présent article, il faut entendre par mesure préjudiciable: la cessation de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable prise après la cessation de la relation de travail.

§ 3. Pour l'application du présent article, il convient d'entendre par plainte:

- une plainte motivée introduite par l'intéressé auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie, conformément aux procédures en vigueur;
- une plainte motivée introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts, auprès de l'institution publique ou du service qui l'emploie;
- une action en justice introduite par la personne concernée;
- une action en justice introduite au bénéfice de la personne concernée par l'organe ou les organes au sens de l'article 24, ou par un groupement d'intérêts.

La plainte motivée, visée à l'alinéa premier, premier et deuxième tiret, consiste en un écrit, daté, signé et notifié par pli recommandé à la poste, dans lequel les griefs adressés à l'auteur de la <discrimination> alléguée sont exposés.

§ 4. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable vis-à-vis de la personne concernée dans un délai de douze mois suivant l'introduction de la plainte, il appartient à celui ou celle contre qui la plainte est dirigée de prouver que la mesure préjudiciable a été adoptée pour des motifs qui sont étrangers à cette plainte.

Lorsqu'une action en justice a été introduite par ou au bénéfice de la personne concernée, le délai de 12 mois visé à l'alinéa premier, est prolongé jusqu'à échéance d'un délai de trois mois suivant le jour où la décision intervenue est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur adopte une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée en contravention au § 1er, cette personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée demande sa réintégration dans le service ou de lui permettre d'exercer ses fonctions aux mêmes conditions que précédemment.

La demande est introduite par lettre recommandée dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail.

L'employeur doit prendre position sur cette demande dans un délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans son précédent service ou lui permet d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions qu'auparavant, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. A défaut de réintégration ou de reprise des fonctions aux conditions fixées antérieurement, à la suite de la demande visée au § 5, alinéa 1er, et lorsque la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du § 1er, l'employeur doit payer à la personne concernée une indemnité égale, selon le choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur, à charge pour celui-ci de prouver l'étendue de ce préjudice, dans ce dernier cas.

§ 7. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que la personne ou le groupement d'intérêts auquel elle est affiliée ne doive introduire la demande visée au § 5 tendant à sa réintégration dans le service ou à la reprise de ses fonctions, aux conditions fixées antérieurement:

1° lorsque la juridiction compétente a considéré comme établis les faits de <discrimination> qui forment l'objet de la plainte;

2° lorsque la personne concernée rompt la relation de travail, parce que le comportement de l'employeur viole les dispositions du § 1er, ce qui constitue selon le travailleur un motif de rupture de la relation de travail sans préavis ou pour y mettre un terme avant son expiration;

3° lorsque l'employeur a rompu la relation de travail pour motif grave, et pour autant que la juridiction compétente ait estimé cette rupture non fondée et en contradiction avec les dispositions du § 1er.

§ 8. Lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail et qu'elle est jugée contraire au paragraphe premier, l'employeur est tenu de payer à la victime l'indemnité prévue au § 6.

§ 9. La protection visée au présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoins par le fait que, dans le cadre de l'instruction d'une plainte visée au § 3, elles font connaître auprès de la personne chez qui la plainte est

introduite, dans un document daté et signé, les faits qu'elles ont elles-mêmes vus ou entendus et qui sont en relation avec la situation qui fait l'objet d'une plainte ou par le fait qu'elles interviennent en tant que témoins de justice.

Art. 24. § 1er. Le Gouvernement désigne un ou plusieurs organes pouvant ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de <discrimination> sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

Lorsque la requête concerne une <discrimination> ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des organes mentionnée au premier alinéa n'est recevable que s'ils prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

§ 2. Les organes mentionnés au § 1er, sont, sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°, pour lesquels ils sont compétents, également compétents pour:

1° l'assistance indépendante aux victimes de <discrimination> lors de la prise en considération de leurs plaintes relatives à une <discrimination>;

2° la réalisation d'études indépendantes sur la <discrimination>;

3° la publication de rapports indépendants et la formulation de recommandations à propos de tout sujet en rapport avec la <discrimination>.

Art. 25. § 1er. Peuvent ester en justice dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu, lorsqu'un préjudice est porté aux fins statutaires qu'ils se sont donnés pour mission de poursuivre :

1° tout établissement d'utilité publique et toute association, jouissant de la personnalité juridique depuis au moins trois ans à la date des faits, et se proposant par ses statuts de défendre les droits de l'homme et de combattre la <discrimination>;

2° les organisations syndicales représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats de leurs personnels;

3° les organisations syndicales représentatives au sein de l'organe de concertation syndicale désigné pour les administrations, services ou institutions pour lesquels la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités n'est pas d'application.

§ 2. Lorsque la requête concerne une <discrimination> ou une infraction envers une personne physique ou morale, la requête des institutions, associations ou groupements mentionnées au premier alinéa n'est recevable que si ceux-ci prouvent qu'ils agissent en accord avec cette personne physique ou morale.

Art. 26. § 1er. Le Gouvernement peut désigner un ou plusieurs personnes ou organes pouvant faire office de service de conciliation dans les litiges auxquels l'application de la présente ordonnance donnerait lieu en cas de <discrimination> sur la base des motifs mentionnés à l'article 4, 6°.

§ 2. Le service de conciliation est compétent pour:

1° recevoir les plaintes et s'efforcer de concilier les positions de toutes les parties concernées;

2° formuler des recommandations ou faire des propositions en vue de trouver une solution au litige pour lequel il a été sollicité.

§ 3. Le service de conciliation peut refuser de traiter une plainte dans les cas suivants:

1° la plainte est manifestement infondée;

2° la plainte n'est pas du ressort de ses compétences;

3° les faits se sont produits plus d'un an avant que la plainte ne soit déposée;

4° la plainte fait déjà l'objet d'une requête civile en instance ou d'une procédure pénale pendante.

§ 4. Le service de conciliation remet annuellement un rapport d'activités au Gouvernement dans lequel l'identité des requérants et celle des personnes inculpées ne peuvent figurer. Parallèlement, le service de conciliation peut, s'il le juge utile, établir des rapports intermédiaires. Ceux-ci contiennent toute proposition susceptible de favoriser l'égalité de traitement en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

§ 5. Le Gouvernement concrétise les missions et le fonctionnement du service de conciliation et les complète.

BÉLGICA : Legislación sobre discriminación

Constitution coordonnée du 17 février 1994

Art. 10.	Il n'y a dans l'Etat aucune distinction d'ordres. Les Belges sont égaux devant la loi; seuls ils sont admissibles aux emplois civils et militaires, sauf les exceptions qui peuvent être établies par une loi pour des cas particuliers. L'égalité des femmes et des hommes est garantie.
Art. 11.	La jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination. A cette fin, la loi et le décret garantissent notamment les droits et libertés des minorités idéologiques et philosophiques
Art. 191.	Tout étranger qui se trouve sur le territoire de la Belgique jouit de la protection accordée aux personnes et aux biens, sauf les exceptions établies par la loi.

Nivel federal

10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre certaines formes de discrimination.	21 DECEMBRE 2007. - Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la <discrimination> entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de l'appartenance sexuelle en matière d'assurance	10 MAI 2007. - Loi tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.	10 MAI 2007. - Loi modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie	10 AOUT 2001. - Loi portant assentiment au Protocole facultatif se rapportant à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999
--	---	--	---	--

Nivel regional

Communauté Flamande	10 JUILLET 2008. - Décret portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement 30 AVRIL 2009. - Décret modifiant le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi	5 MARS 1985. _ Décret portant approbation de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, établie à New York le 18 décembre 1979
Communauté française	12 DECEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination.	20 JANVIER 2003. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes adopté à New York le 6 octobre 1999 30 MARS 1983. _ Décret portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.
Communauté germanophone	17 MAI 2004. - Décret relatif à la garantie de l'égalité de traitement sur le marché du travail	25 JUIN 1985. _ Décret portant assentiment de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, faite à New York le 18 décembre 1979.

Région wallone	6 NOVEMBRE 2008. - Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination, en ce compris la discrimination, entre les femmes et les hommes en matière d'économie, d'emploi et de formation professionnelle. (Intitulé modifié comme suit : Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination)	13 NOVEMBRE 2002. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999
Région Bruxelles-capitale	19 MARS 2009. - Ordonnance modifiant l'ordonnance du 17 juillet 2003 portant le Code bruxellois du logement 4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi 4 SEPTEMBRE 2008. - Ordonnance visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise	10 JUILLET 2003. - Ordonnance portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, adopté à New York le 6 octobre 1999
Cocof	22 MARS 2007. - Décret relatif à l'égalité de traitement entre les personnes dans la formation professionnelle	20 DECEMBRE 2002. - Décret portant assentiment au Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes

V.3. JURISPRUDENCIA

COUR CONSTITUTIONNELLE

• **Arrêt n° 123/2009 du 16 juillet 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-123f.pdf>

A R R E T

En cause : le recours en annulation partielle du décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, introduit par la « Landelijke Bediendecentrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel » et Ferdinand Wyckmans.

.../...

La Cour constitutionnelle,

.../...

I. Objet du recours et procédure

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 23 mars 2009 et parvenue au greffe le 24 mars 2009, un recours en annulation des articles 6, § 1er, 1°, 16, §§ 1er, 2 et 3, 17, § 1er, 18, 21, §§ 1er et 2, 25, 26, 27, 31, 32, 36, §§ 2 et 3, et 40 du décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement (publié

au Moniteur belge du 23 septembre 2008) a été introduit par la « Landelijke Bediendencentrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel », dont le siège est établi à 2000 Anvers, Sudermansstraat 5, et Ferdinand Wyckmans, demeurant à 2530 Boechout, Lange Kroonstraat 20.

Le 2 avril 2009, en application de l'article

.../...

la Cour

- annule l'article 16, § 3, du décret flamand du 10 juillet 2008 portant le cadre de la politique flamande de l'égalité des chances et de traitement, mais uniquement en ce qu'il ne vise pas la conviction syndicale parmi les motifs de discrimination énumérés dans cette disposition;

- annule les mots « par avance » dans l'article 27, § 1er, du même décret;

- rejette le recours pour le surplus.

.../...

• **Arrêt n° 122/2009 du 16 juillet 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-122f.pdf>

A R R E T

En cause : les recours en annulation totale ou partielle des articles 4, 2°, 3°, 4°, 6° et 7°, 10, 11, § 1er, 12, § 1er, 20, § 1er, et 21 de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, introduits par la « Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel » et Ferdinand Wyckmans et par la « Centrale nationale des employés », Raymond Coumont et Anne-Thérèse Destrebecq.

La Cour constitutionnelle,

.../...

la Cour

- annule l'article 4, 2° et 3°, de l'ordonnance de la Région de Bruxelles-Capitale du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, mais uniquement en ce qu'il ne vise pas la conviction syndicale parmi les motifs de discrimination énumérés dans cette disposition;

- annule les mots « par avance » dans l'article 21 de la même ordonnance;

- rejette les recours pour le surplus.

• **Arrêt n° 103/2009 du 18 juin 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-103f.pdf>

A R R E T

En cause: le recours en annulation de la loi du 21 décembre 2007 modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, pour ce qui est de l'appartenance sexuelle en matière d'assurance, introduit par l'ASBL « Association Belge des Consommateurs Test-Achats » et autres.

La Cour constitutionnelle,

.../...

la Cour,

avant de statuer au fond,

pose à la Cour de justice des Communautés européennes les questions préjudicielles suivantes :

1. L'article 5, paragraphe 2, de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services est-il compatible avec l'article 6, paragraphe 2, du Traité sur l'Union européenne, et plus spécifiquement avec le principe d'égalité et de non-discrimination garanti par cette disposition?

2. En cas de réponse négative à la première question, le même article 5, paragraphe 2, de la directive est-il également incompatible avec l'article 6, paragraphe 2, du Traité sur l'Union européenne si son application est limitée aux seuls contrats d'assurance sur la vie ?

.../....

• **Arrêt n° 64/2009 du 2 avril 2009**

<http://www.arbitrage.be/public/f/2009/2009-064f.pdf>

A R R E T

En cause : les recours en annulation partielle de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, introduits par la « Centrale nationale des employés » et Raymond Coumont et par la « Landelijke Bediendencentrale - Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel » et Ferdinand Wyckmans.

.../...

La Cour constitutionnelle,

I. Objet des recours et procédure

a. Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 30 novembre 2007 et parvenue au greffe le 3 décembre 2007, un recours en annulation totale ou partielle des articles 3, 4, 3°, 4°, 6° à 11° et 13°, 6, 7, 9, 10, § 1er, 11, § 1er, 13, 15, 43, 45 et 46 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (publiée au Moniteur belge du 30 mai 2007, deuxième édition) a été introduit par la « Centrale nationale des employés », dont le siège est établi à 1400 Nivelles, avenue Schuman 18, et Raymond Coumont, demeurant à 6230 Buzet, chaussée de Nivelles 695.

b. Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 29 novembre 2007 et parvenue au greffe le 3 décembre 2007, un recours en annulation totale ou partielle des articles 3, 4, 3°, 4° et 6° à 11°, 6, 7, 9, 10, 11, § 1er, 13 et 15 de la même loi a été introduit par la « Landelijke Bediendencentrale – Nationaal Verbond voor Kaderpersoneel », dont le siège est établi à 2000 Anvers, Sudermanstraat 5, et Ferdinand Wyckmans, demeurant à 2530 Boechout, Lange Kroonstraat 20.

.../...

la Cour

- annule l'article 3 et l'article 4, 4°, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, mais uniquement en ce qu'ils ne visent pas, parmi les « critères protégés », la conviction syndicale;
- annule, à l'article 6 de la même loi, la mention « 1°, »;
- annule, à l'article 15 de la même loi, les mots « par avance »;
- rejette les recours pour le surplus.

• **Arrêt n° 41/2009 du 11 mars 2009**

<http://www.arbitrage.be/public/f/2009/2009-041f.pdf>

A R R E T

En cause: le recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, introduit par Magda Broeckx.

.../...

La Cour constitutionnelle,
Objet du recours et procédure

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 26 novembre 2007 et parvenue au greffe le 27 novembre 2007, Magda Broeckx, demeurant à 3020 Herent, Hof Ter Neppenlaan 7, a introduit un recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (publiée au Moniteur belge du 30 mai 2007, deuxième édition).

.../...

la Cour
rejette le recours.

.../...

• **Arrêt n° 40/2009 du 11 mars 2009**

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-040f.pdf>

A R R E T

En cause: les recours en annulation totale ou partielle de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, introduits par Jurgen Ceder et autres et par l'ASBL « Liga voor Mensenrechten ».

La Cour constitutionnelle,

.../...

I. Objet des recours et procédure

a. Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 11 octobre 2007 et parvenue au greffe le 12 octobre 2007, un recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie (publiée au Moniteur belge du 30 mai 2007, deuxième édition) a été introduit par Jurgen Ceder, demeurant à 1700 Dilbeek, Prieeldreef 1a, Frank Vanhecke, demeurant à 8310 Assebroek, J. Van Belleghemstraat 1, Gerolf Annemans, demeurant à 2050 Anvers, Blancefloerlaan 175, Filip Dewinter, demeurant à 2180 Ekeren, Klaverveldenlaan 1, et Joris Van Hauthem, demeurant à 1750 Lennik, Scheestraat 21.

b. Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 29 novembre 2007 et parvenue au greffe le 30 novembre 2007, l'ASBL « Liga voor Mensenrechten », dont le siège est établi à 9000 Gand, Stoppenberghestraat 2, a introduit un recours en annulation de l'article 21 de la loi du 10 mai 2007 précitée.

.../...

la Cour
sous réserve des interprétations mentionnées en B.29.4, B.33.4 et B.70.2, rejette les recours.

.../...

• Arrêt n° 39/2009 du 11 mars 2009

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-039f.pdf>

A R R E T

En cause: le recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, introduit par Jurgen Ceder et autres.

La Cour constitutionnelle,

I. Objet du recours et procédure

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 11 octobre 2007 et parvenue au greffe le 12 octobre 2007, un recours en annulation de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination (publiée au Moniteur belge du 30 mai 2007, deuxième édition) a été introduit par Jurgen Ceder, demeurant à 1700 Dilbeek, Prieldreef 1a, Frank Vanhecke, demeurant à 8310 Assebroek, J. Van Belleghemstraat 1, Gerolf Annemans, demeurant à 2050 Anvers, Blancefloerlaan 175, Filip Dewinter, demeurant à 2180 Ekeren, Klaverveldenlaan 1, et Joris Van Hauthem, demeurant à 1750 Lennik, Scheestraat 21

.../...

la Cour,

sous réserve des interprétations mentionnées en B.16, B.21.4, B.25.4 et B.26.4, rejette le recours.

.../...

• Arrêt n° 17/2009 du 12 février 2009

<http://www.courconstitutionnelle.be/public/f/2009/2009-017f.pdf>

A R R E T

En cause: le recours en annulation:

- des articles 1er à 34 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, tels qu'ils ont été insérés par l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 précitée,

- des articles 2 à 49 et 52 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et

- des articles 2 à 39 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, introduit par Eddy Daniëls et autres.

La Cour constitutionnelle,

.../...

I. Objet du recours et procédure

Par requête adressée à la Cour par lettre recommandée à la poste le 29 novembre 2007 et parvenue au greffe le 30 novembre 2007, un recours en annulation :

- des articles 1er à 34 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, tels qu'ils ont été insérés par l'article 3 de la loi du 10 mai 2007 modifiant la loi du 30 juillet 1981 précitée,

- des articles 2 à 49 et 52 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et

- des articles 2 à 39 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes,

.../...

la Cour,

sous réserve des interprétations formulées en B.36.4, B.47.3, B.51.6, B.53.4, B.54.4, B.74.5 et B.76.2, rejette le recours.

.../...

V.4. DOCUMENTOS

A) Informes y estudios

• DISCRIMINATION DIVERSITE**Rapport annuel 2008**

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

Rapport Annuel 2008 -FR - (5.793kb) - (pdf)

Table des matières

Introduction

Chapitre 1 : Sous la loupe**1. Emploi: vers une meilleure gestion de la diversité**

1.1. Signalements traités en 2008

1.2. Recrutement et sélection

1.3. Conditions de travail

1.4. Fin du contrat de travail

1.5. CCT 38, 95 et 26

2. Logement : garantir un accès égal au marché immobilier privé

- 2.1. Signalements traités en 2008
- 2.2. Sensibilisation et l'information : des étapes essentielles de la lutte contre les discriminations dans le secteur du logement

3. Accessibilité et vie sociale : développer les bonnes pratiques

- 3.1. Signalements traités en 2008
- 3.2. Transports
- 3.3. Commerces et Horeca : la problématique des chiens d'assistance
- 3.4. Etudes

4. Egalité des chances et diversité dans l'enseignement

- 4.1. Signalements traités en 2008
- 4.2. Conseil flamand de l'Enseignement (VLOR - Vlaamse Onderwijsraad): Commission Diversité et Egalité des Chances dans l'Enseignement
- 4.3. Commissie Leerlingenrechten (Commission Droits des élèves)
- 4.4. Concours « Préparé Bizar ? »
- 4.5. Décret mixité en Communauté française : l'échec d'une réforme pourtant nécessaire ...

5. Vivre la diversité au 3ème âge : d'un colloque aux séminaires...**6. Délits de haine**

- 6.1. Crimes de haine
- 6.2. Internet : accroissement de l'incitation à la haine dans les e-mails en chaîne et sur les sites de réseaux sociaux
- 6.3. Activités de la cellule de veille relative à la lutte contre l'antisémitisme en 2008

7. Vers une société interconfessionnelle

- 7.1. Islamophobie : de la peur de l'islam à la haine du musulman ? 57
- 7.2. Signes d'appartenance « convictionnelle » : création d'un outil d'information à destination d'un large public

8. Politiques régionales et locales : vers un réseau de points de contact

- 8.1. Conférence « Pas de deux » sur l'évolution des politiques d'intégration en Belgique
- 8.2. Points de contact « discrimination » en Flandre
- 8.3. Protocoles de collaboration avec la Région wallonne et la Communauté française

Chapitre 2: dimension Internationale

1. Proposition d'une nouvelle Directive antidiscrimination : au-delà du marché du travail
2. Décision-cadre pour une meilleure coopération judiciaire contre les infractions racistes
3. Centre en tant que Point de Contact national Intégration – Belgique
4. Equinet : « Entre Impartialité et Réactivité - Organismes de promotion de l'égalité et pratiques de l'indépendance »
5. Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne
6. Réseau de Point de Contacts nationaux RAXEN – Racisme et Xénophobie
7. Commission européenne contre le racisme et l'intolérance (ECRI)

Chapitre 3: Photographie des recommandations du Centre

Tableau récapitulatif des recommandations du Centre

Chapitre 4: Carnet Statistique

1. Synthèse générale de tous les signalements discrimination
2. Prétendue race, couleur de peau, origine et ascendance nationale ou ethnique, nationalité
3. Handicap
4. Convinctions religieuses et philosophiques
5. Age
6. Orientation sexuelle
7. Etat de Santé
8. Fortune
9. Statistiques externes

Chapitre 5 : Législation et jurisprudence

1. Photographie des législations antidiscrimination
2. **Recommandations relatives aux législations antidiscrimination**
 - 2.1. Au niveau fédéral
 - 2.2. Au niveau régional et communautaire
 - 2.3. Au niveau fédéral, communautaire et régional
3. **Récapitulatif de la jurisprudence nationale par motif de discrimination**
 - 3.1. Au civil
 - 3.2. Au pénal
4. **Jurisprudence de la Cour constitutionnelle et jurisprudence internationale**
 - 4.1. Cour constitutionnelle
 - 4.2. Cour de Justice des Communautés européennes
 - 4.3. Cour européenne des Droits de l'Homme

ANNEXES

Annexe 1: Mesures législatives et réglementaires visant à combattre le racisme et les discriminations raciales et/ou visant à favoriser l'intégration et la cohésion sociale adoptées en 2008

Annexe 2: Points de contact

• Plan stratégique 2008-2010**Centrum (2008)**

Avec ce Plan stratégique triennal 2008 - 2010, nous voulons poursuivre le processus de planning stratégique qui avait été lancé avec la « Note d'orientation 2005-2007 ». Nous voulons examiner de manière proactive la manière dont le Centre veut effectuer ses

tâches légales au cours des trois prochaines années. En effet : l'organisation peut encore progresser dans l'exécution de ses tâches légales et ce Plan stratégique triennal donne une direction claire aux questions suivantes :

Pour QUI travaillons-nous ? Nous travaillons pour les requérants individuels, pour ceux qui demandent des informations, des conseils, une assistance, une formation, ..., pour les responsables politiques et pour le grand public.

QUELLE est notre offre : des informations, des réponses, des solutions, des conseils stratégiques, des résultats, etc.

COMMENT nous organisons-nous pour réaliser les objectifs ?

Qu'est-ce qui rend le Centre UNIQUE ? Pour quelles raisons voulons-nous être connus et appréciés ? Exemples : accessibilité, expertise, qualité, etc.

Plan stratégique FRv_29pg - (204kb) - (pdf)

• Discrimination des personnes avec un handicap

De quoi s'agit-il et comment y agir ?

Informations et conseils pratiques (24/06/2009)

Brochure Handicap FR - (3.682kb) - (pdf)

Table des matières

Que puis-je attendre de cette brochure ?

1. LA LOI ANTI-DISCRIMINATION DU 10 MAI 2007

1. Handicap et état de santé

2. Comportements interdits par la loi

- A. La discrimination directe
- B. La discrimination indirecte
- C. Le harcèlement discriminatoire
- D. Le refus d'aménagements raisonnables
- E. L'incitation à la haine

3. Faire des différences est parfois possible

4. Quand la loi s'applique-t-elle ?

5. Procédures et sanctions

6. Les décrets régionaux et communautaires

7. Quand les décrets régionaux et communautaires s'appliquent-ils

2. LES SECTEURS OU LA LOI S'APPLIQUE

1. Emploi

- A. Les relations de travail
- B. La mise à l'emploi, l'insertion socioprofessionnelle et la formation professionnelle
- C. Les aménagements raisonnables en milieu professionnel
- D. L'emploi dans les services publics
- E. Les plaintes et la protection des victimes et des témoins

2. Transports publics

- A. Bus et trams
- B. Transports aériens
- C. Transports ferroviaires

3. Logement

4. Enseignement

5. Services publics

6. Assurances

7. Horeca et commerces

- A. Les personnes handicapées : des clients comme les autres ?
- B. Les aménagements raisonnables
- C. Le crédit
- D. Les chiens d'assistance

8. Loisirs

- A. Manque d'aménagements et exclusion
- B. Que faire ?

9. Culture

- A. Les problèmes les plus fréquents
- B. Les bonnes pratiques

3. LE CENTRE

1. Le rôle et les missions du Centre

2. Les suites d'un « signalement » déposé au Centre

3. Comment le Centre répond-il à votre demande ?

4. Quelques conseils pratiques en cas de discrimination

5. Comment contacter le Centre ?

4. LISTE D'ADRESSES

- 1. Les partenaires du Centre
- 2. Autres adresses

• DISCRIMINATION DES LESBIGAYS

De quoi s'agit-il et comment y réagi ?

Informations et conseils pratiques (13/02/2009)

Brochure lesbigays - (pdf)

B) Convenciones del Conseil National du Travail

- **Convention collective de travail de 7 mai 1996 conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire relative au code de bonnes pratiques relatif à la prévention de la discrimination raciale Rendue obligatoire par l'art. 1er de l'A.R. du 9 septembre 1996 .-**
http://www.diversite.be/?action=thema_wetgeving&thema=3
Moniteur Belge 6 novembre 1996.
<http://www.ejustice.just.fgov.be/loi/loi.htm>
- **Convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection de travailleurs, modifiée par les conventions collectives de travail n° 38 bis du 29 octobre 1991, n° 38 ter du 17 juillet 1998, n° 38 quater du 14 juillet 1999, n° 38 quinquies du 21 décembre 2004 et n° 38 sexies du 10 octobre 2008 (ratifiées par les AR des 11 juin 1984 (articles 1 à 6), 8 octobre 1998, 31 août 1999, 13 avril 2005 et 11 janvier 2009 parus au MB des 28 juillet 1984, 27 octobre 1998, 21 septembre 1999, 11 mai 2005 et 4 février 2009).**
<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-038.pdf>
- **Convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail**
<http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-095.pdf>
- **AIP 2007-2008 - Non-discrimination - Actions positives**
AVIS Nr. 1654 du 10.10.2008
<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1654.pdf>

V.5. DIRECCIONES WEB

Belgiquelex

[>>](http://www.belgiquelex.be)

Cour Constitutionnelle

<http://www.courconstitutionnelle.be/cgi/arrets.php?lang=fr&start=0&nb=10>

Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme

<http://www.diversite.be/>

Conseil National du Travail

<http://www.cnt-nar.be/>

Stop-discrimination

<http://www.stop-discrimination.info>

Guichet Discrimination à l'embauche d'Actiris

www.actiris.be

Conseil National du Travail

<http://www.cnt-nar.be/>

VI. ESPAÑA

VI.1. CONSTITUCIONES

Constitución, de 9 de diciembre, de la República española de 1931

Gaceta 10 diciembre 1931

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2.—Todos los españoles son iguales ante la ley.

TÍTULO III. DERECHOS Y DEBERES DE LOS ESPAÑOLES

Capítulo I. Garantías individuales y políticas

Artículo 25.- No podrán ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas.

Constitución Española de 1978

Boletín Oficial del Estado núm. 311 de 29 de diciembre de 1978

TITULO PRELIMINAR

Artículo 9. [Principios constitucionales]

1. Los ciudadanos y los poderes públicos están sujetos a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.
2. Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 14. [Principio de igualdad]

Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Artículo 23. [Derecho a participar en asuntos, funciones y cargos públicos]

1. Los ciudadanos tienen el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal.
2. Asimismo, tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes.

Artículo 35. [Derecho al trabajo]

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.

Artículo 53. [Garantías, libertades y derechos fundamentales]

2. Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo 2º ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30.
3. El reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo 3º informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen.

Artículo 149. [Competencias del Estado]

1. El Estado tiene competencia exclusiva sobre las siguientes materias:
 - 1ª La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales.
 - 2ª Nacionalidad, inmigración, emigración, extranjería y derecho de asilo.

VI.2. LEGISLACION

VI.2.1. LEGISLACIÓN ESTATAL

NORMATIVA GENERAL (que afecta a más de un motivo de discriminación)

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
Boletín Oficial del Estado núm. 281, de 24 de noviembre de 1995

Ley 62/2003, de 30 diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.
Boletín Oficial del Estado núm. 313, de 31 de diciembre de 2003

Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior.
Boletín Oficial del Estado núm. 299, de 15 de diciembre de 2006

Ley 45/2007, de 13 de diciembre, de desarrollo sostenible del medio rural.
Boletín Oficial del Estado núm. 299, de 14 de diciembre de 2007

Ley 55/2007, de 28 de diciembre, del Cine.
Boletín Oficial del Estado núm.312, de 29 diciembre de 2007

Ley 26/2009, de 23 diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.
Boletín Oficial del Estado núm. 309, de 24 diciembre 2009

Real Decreto 300/2009, de 6 de marzo, por el que se crean la Medalla y la Placa a la Promoción de los Valores de Igualdad.
Boletín Oficial del Estado núm.75, de 28 de marzo de 2009

Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la Memoria del análisis de impacto normativo.
Boletín Oficial del Estado núm. 173, de 18 de julio de 2009

NORMATIVA POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

Empleo y mercado de trabajo

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Reforma de la Función Pública.
Boletín Oficial del Estado núm. 185 de 3 de agosto de 1984

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
Boletín Oficial del Estado núm. 269 de 10 de noviembre de 1995

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.
Boletín Oficial del Estado núm. 286 de 30 de noviembre de 1999

Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.
Boletín Oficial del Estado núm.164 de 10 de julio de 2001

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.
Boletín Oficial del Estado núm.301 de 17 de diciembre de 2003

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
Boletín Oficial del Estado núm.312 de 30 de diciembre de 2006

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
Boletín Oficial del Estado núm. 89, de 13 de abril de 2007

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.
Boletín Oficial del Estado núm. 166, de 12 de julio de 2007

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, de regulación del régimen de las empresas de inserción.
Boletín Oficial del Estado núm. 299, de 14 de diciembre de 2007

Ley 27/2009, de 30 diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas.
Boletín Oficial del Estado núm. 315, de 31 de diciembre de 2009

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
Boletín Oficial del Estado núm. 75 de 29 de marzo de 1995

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
Boletín Oficial del Estado núm.189 de 8 de agosto de 2000

Sanidad y Protección Social

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.
Boletín Oficial del Estado núm. 102 de 29 de abril de 1986

Ley general de la Seguridad Social. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
Boletín Oficial del Estado núm. 154 de 29 de junio de 1994

Ley 41/2002, de 14 de noviembre, básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.
Boletín Oficial del Estado núm. 274 de 15 de noviembre de 2002

Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.
Boletín Oficial del Estado núm.128 de 29 de mayo de 2003

Ley 14/2007, de 3 de julio, por la que se regula la investigación biomédica.
Boletín Oficial del Estado núm.159 de 4 de julio de 2007

Educación

Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, de derecho a la Educación.
Boletín Oficial del Estado núm.159 de 4 de julio de 1985

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
Boletín Oficial del Estado núm.106 de 4 de mayo de 2006

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.
Boletín Oficial del Estado núm.89 de 13 de abril de 2007

Real Decreto 1721/2007, de 21 de diciembre, por el que se establece el régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas.
Boletín Oficial del Estado núm.15 de 17 de enero de 2008

Real Decreto 1892/2008, de 14 de noviembre, por el que se regula las condiciones para el acceso a las enseñanzas universitarias oficiales de grado y los procedimientos de admisión a las universidades públicas españolas.
Boletín Oficial del Estado núm. 283 de 24 de noviembre de 2008

Bienes y Servicios

Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación del Transporte Terrestre.
Boletín Oficial del Estado núm.182 de 31 de julio de 1987

Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, por la que se regula la protección de datos de carácter personal.
Boletín Oficial del Estado núm. 298 de 14 de diciembre de 1999

Ley 34/2002, de 11 de julio, de servicios de la sociedad de la información y de comercio electrónico.
Boletín Oficial del Estado núm. 166 de 12 de julio de 2002

Ley 32/2003, de 3 de noviembre, General de Telecomunicaciones.
Boletín Oficial del Estado núm. 264 de 4 de noviembre de 2003

Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.
Boletín Oficial del Estado núm. 150 de 23 de junio de 2007

Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual.
Boletín Oficial del Estado, núm. 79 de 1 de abril de 2010

Real Decreto 2066/2008, de 12 de diciembre, que regula el Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012.
Boletín Oficial del Estado núm. 309 de 24 de diciembre de 2008

Real Decreto 1671/2009, de 6 de noviembre, por el que se desarrolla parcialmente la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.
Boletín Oficial del Estado: 18 de noviembre de 2009, Núm. 278

NORMATIVA CLASIFICADA SEGÚN CAUSA DE DISCRIMINACIÓN

GÉNERO

Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de Publicidad.
Boletín Oficial del Estado núm. 274 de 15 de noviembre de 1988

Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.
Boletín Oficial del Estado núm. 122 de 22 de mayo de 1999

Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre Medidas para incorporar la valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
Boletín Oficial del Estado núm. 246, de 14 de octubre de 2003

Ley Orgánica 3/2005, de 8 julio, de modificación de la Ley Orgánica 6/1985, del Poder Judicial, para perseguir extraterritorialmente la práctica de la mutilación genital femenina.
Boletín Oficial del Estado núm. 163, de 9 de julio de 2005

Ley 17/2006, de 5 de junio, de la radio y la televisión de titularidad estatal.
Boletín Oficial del Estado núm. 134, de 6 de junio de 2006

Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios.
Boletín Oficial del Estado núm. 260, de 31 de octubre de 2006

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Boletín Oficial del Estado núm. 71, de 23 de marzo de 2007

Ley 39/2007, de 19 noviembre, de Carrera Militar.
Boletín Oficial del Estado núm.278, de 20 de noviembre de 2007

Ley 9/2009, de 6 octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
Boletín Oficial del Estado núm. 242, de 7 de octubre de 2009

Real Decreto 1361/2007, de 19 octubre, que modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto 2486/1998, de 20-11-1998 (RCL 1998\2760), en materia de supervisión del reaseguro, y de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22-3-2007 (RCL 2007\586), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de factores actuariales.
Boletín Oficial del Estado núm. 254, de 23 de octubre de 2007

Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
Boletín Oficial del Estado núm. 262, de 1 de noviembre de 2007

Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del Informe Periódico, relativo a la efectividad del principio de Igualdad entre mujeres y hombres.
Boletín Oficial del Estado núm. 11, de 12 de enero de 2008

Real Decreto 41/2009, de 23 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.
Boletín Oficial del Estado núm.32, de 6 de febrero de 2009

Real Decreto 96/2009, de 6 de febrero, por el que se aprueban las Reales Ordenanzas para las Fuerzas Armadas.
Boletín Oficial del Estado núm.33, de 7 de febrero de 2009

Real Decreto 1615/2009, de 26 octubre, que regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
Boletín Oficial del Estado núm.265, de 3 de noviembre de 2009

DISCAPACIDAD

Ley 13/1982, de 7 abril, de integración social de los minusválidos.
Boletín Oficial del Estado núm. 103, de 30 de abril de 1982

Ley 15/1995, de 30 de mayo, de límites del dominio sobre inmuebles para eliminar barreras arquitectónicas a las personas con discapacidad.
Boletín Oficial del Estado núm. 129, de 31 de mayo de 1995

Ley 41/2003, de 18 de noviembre, de Protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la Normativa Tributaria con esta finalidad.
Boletín Oficial del Estado núm.73 de 26 de marzo de 2003

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Boletín Oficial del Estado núm. 289/2003, de 3 de diciembre de 2003

Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas.
Boletín Oficial del Estado núm. 255 de 24 octubre 2007

Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Boletín Oficial del Estado núm. 310, de 27 de diciembre de 2007

Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.
Boletín Oficial del Estado núm. 216 de 7 de septiembre de 2004

Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad.
Boletín Oficial del Estado núm. 94 de 20 de abril de 2005

Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
Boletín Oficial del Estado núm. 300, de 16 de diciembre de 2006

Real Decreto 1417/2006, de 1 de diciembre, por el que se establece el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad.
Boletín Oficial del Estado núm. 297, de 13 de diciembre de 2006

Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado.
Boletín Oficial del Estado núm.72, de 24 de marzo de 2007

Real Decreto 505/2007, de 20 de abril, por el que se aprueban las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
Boletín Oficial del Estado núm. 113 de 11 de mayo de 2007

Real Decreto 1494/2007, de 12 noviembre, por el que se aprueba el Reglamento sobre las condiciones básicas para el acceso de las personas con discapacidad a las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.
Boletín Oficial del Estado núm. 279 de 21 noviembre 2007

Real Decreto 1544/2007, de 23 de noviembre, por el que se regulan las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los modos de transporte para personas con discapacidad.
Boletín Oficial del Estado núm. 290, de 4 de diciembre de 2007

Real Decreto 1612/2007, de 7 diciembre que regula un procedimiento de voto accesible que facilita a las personas con discapacidad visual el ejercicio del derecho de sufragio.
Boletín Oficial del Estado núm.294 de 8 diciembre 2007

Real Decreto 1855/2009, de 4 de diciembre, que regula el Consejo Nacional de la Discapacidad.
Boletín Oficial del Estado núm. 311 de 26 de diciembre de 2009

EDAD

Ley 18/1983, de 16 de noviembre, de creación del Consejo de la Juventud en España.
Boletín Oficial del Estado núm.283 de 26 de noviembre 1983

ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.
Boletín Oficial del Estado núm. 157 de 2 julio 2005

Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.
Boletín Oficial del Estado núm. 126 de 27 mayo 2006

Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.
Boletín Oficial del Estado núm. 65 de 16 marzo 2007

ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
Boletín Oficial del Estado núm. 166, de 12 de julio de 2007

Ley Orgánica 2/2009, de 11 diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero de 2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
Boletín Oficial del Estado núm. 299 de 12 de diciembre de 2009

Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
Boletín Oficial del Estado núm. 237, de 3 de octubre de 2007

Real Decreto 748/2008, de 9 mayo, que regula la Comisión Estatal contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
Boletín Oficial del Estado núm. 120 de 17 de mayo de 2008

Real Decreto 1044/2009, de 29 de junio, por el que se modifica el Real Decreto 1262/2007, de 21 de septiembre, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen Racial o Étnico.
Boletín Oficial del Estado núm. 177 de 23 de julio de 2009

Real Decreto 203/2010, de 26 febrero, que aprueba el Reglamento de prevención de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte.
Boletín Oficial del Estado núm. 59 de 9 de marzo de 2010

RELIGIÓN, CONVICCIONES O IDEOLOGÍA

Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de libertad religiosa.
Boletín Oficial del Estado núm. 177 de 24 de julio de 1980

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente Ley Orgánica.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**I**

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los

informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de

adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

TÍTULO PRELIMINAR

Objeto y ámbito de la Ley

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.
2. Las obligaciones establecidas en esta Ley serán de aplicación a toda persona, física o jurídica, que se encuentre o actúe en territorio español, cualquiera que fuese su nacionalidad, domicilio o residencia.

TÍTULO I

El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Artículo 4. Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Artículo 5. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el 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 6. Discriminación directa e indirecta.

1. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
2. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
3. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 8. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Artículo 9. Indemnidad frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Artículo 10. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que

serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

2. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.

Artículo 12. *Tutela judicial efectiva.*

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Artículo 13. *Prueba.*

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

2. Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales.

TÍTULO II

Políticas públicas para la igualdad

CAPÍTULO I

Principios generales

Artículo 14. *Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.*

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad entre mujeres y hombres.

2. La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.

3. La colaboración y cooperación entre las distintas Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades.

4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.

5. La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

8. El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.

9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones públicas y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. Todos los puntos considerados en este artículo se promoverán e integrarán de igual manera en la política española de cooperación internacional para el desarrollo.

Artículo 15. *Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.*

El principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

Artículo 16. *Nombramientos realizados por los Poderes Públicos.*

Los Poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan.

Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Artículo 18. Informe periódico.

En los términos que reglamentariamente se determinen, el Gobierno elaborará un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres. De este informe se dará cuenta a las Cortes Generales.

Artículo 19. Informes de impacto de género.

Los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones públicas.

1. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas cooperarán para integrar el derecho de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de sus respectivas competencias y, en especial, en sus actuaciones de planificación. En el seno de la Conferencia Sectorial de la Mujer podrán adoptarse planes y programas conjuntos de actuación con esta finalidad.

2. Las Entidades Locales integrarán el derecho de igualdad en el ejercicio de sus competencias y colaborarán, a tal efecto, con el resto de las Administraciones públicas.

Artículo 22. Acciones de planificación equitativa de los tiempos.

Con el fin de avanzar hacia un reparto equitativo de los tiempos entre mujeres y hombres, las corporaciones locales podrán establecer Planes Municipales de organización del tiempo de la ciudad. Sin perjuicio de las competencias de las Comunidades Autónomas, el Estado podrá prestar asistencia técnica para la elaboración de estos planes.

CAPÍTULO II

Acción administrativa para la igualdad

Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

- a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.
- c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
- d) La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.

e) La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

f) El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:

a) La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

b) La creación de postgrados específicos.

c) La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Artículo 26. La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.

1. Las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

2. Los distintos organismos, agencias, entes y demás estructuras de las administraciones públicas que de modo directo o indirecto configuren el sistema de gestión cultural, desarrollarán las siguientes actuaciones:

a) Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa.

b) Políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, traducidas en incentivos de naturaleza económica, con el objeto de crear las condiciones para que se produzca una efectiva igualdad de oportunidades.

c) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la oferta artística y cultural pública.

d) Que se respete y se garantice la representación equilibrada en los distintos órganos consultivos, científicos y de decisión existentes en el organigrama artístico y cultural.

e) Adoptar medidas de acción positiva a la creación y producción artística e intelectual de las mujeres, propiciando el intercambio cultural, intelectual y artístico, tanto nacional como internacional, y la suscripción de convenios con los organismos competentes.

f) En general y al amparo del artículo 11 de la presente Ley, todas las acciones positivas necesarias para corregir las situaciones de desigualdad en la producción y creación intelectual artística y cultural de las mujeres.

Artículo 27. Integración del principio de igualdad en la política de salud.

1. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán, en su formulación, desarrollo y evaluación, las distintas necesidades de mujeres y hombres y las medidas necesarias para abordarlas adecuadamente.

2. Las Administraciones públicas garantizarán un igual derecho a la salud de las mujeres y hombres, a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones de la política de salud, del principio de igualdad de trato, evitando que por sus diferencias biológicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre unas y otros.

3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

a) La adopción sistemática, dentro de las acciones de educación sanitaria, de iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de la salud de las mujeres, así como a prevenir su discriminación.

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

c) La consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

d) La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.

e) La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.

f) La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria.

Artículo 28. Sociedad de la Información.

1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural.

3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información.

4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

Artículo 29. Deportes.

1. Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución.

2. El Gobierno promoverá el deporte femenino y favorecerá la efectiva apertura de las disciplinas deportivas a las mujeres, mediante el desarrollo de programas específicos en todas las etapas de la vida y en todos los niveles, incluidos los de responsabilidad y decisión.

Artículo 30. Desarrollo rural.

1. A fin de hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales desarrollarán la figura jurídica de la titularidad compartida, para que se reconozcan plenamente los derechos de las mujeres en el sector agrario, la correspondiente protección de la Seguridad Social, así como el reconocimiento de su trabajo.

2. En las actuaciones encaminadas al desarrollo del medio rural, se incluirán acciones dirigidas a mejorar el nivel educativo y de formación de las mujeres, y especialmente las que favorezcan su incorporación al mercado de trabajo y a los órganos de dirección de empresas y asociaciones.

3. Las Administraciones públicas promoverán nuevas actividades laborales que favorezcan el trabajo de las mujeres en el mundo rural.

4. Las Administraciones públicas promoverán el desarrollo de una red de servicios sociales para atender a menores, mayores y dependientes como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres en mundo rural.

5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

Artículo 31. Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda.

1. Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Del mismo modo, las políticas urbanas y de ordenación del territorio tomarán en consideración las necesidades de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares, y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

2. El Gobierno, en el ámbito de sus competencias, fomentará el acceso a la vivienda de las mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, y de las que hayan sido víctimas de la violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos menores exclusivamente a su cargo.

3. Las Administraciones públicas tendrán en cuenta en el diseño de la ciudad, en las políticas urbanas, en la definición y ejecución del planeamiento urbanístico, la perspectiva de género, utilizando para ello, especialmente, mecanismos e instrumentos que fomenten y favorezcan la participación ciudadana y la transparencia.

Artículo 32. Política española de cooperación para el desarrollo.

1. Todas las políticas, planes, documentos de planificación estratégica, tanto sectorial como geográfica, y herramientas de programación operativa de la cooperación española para el desarrollo, incluirán el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un elemento sustancial en su agenda de prioridades, y recibirán un tratamiento de prioridad transversal y específica en sus contenidos, contemplando medidas concretas para el seguimiento y la evaluación de logros para la igualdad efectiva en la cooperación española al desarrollo.

2. Además, se elaborará una Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres para la cooperación española, que se actualizará periódicamente a partir de los logros y lecciones aprendidas en los procesos anteriores.

3. La Administración española planteará un proceso progresivo, a medio plazo, de integración efectiva del principio de igualdad y del enfoque de género en desarrollo (GED), en todos los niveles de su gestión, que haga posible y efectiva la aplicación de la Estrategia Sectorial de Igualdad entre mujeres y hombres, que contemple actuaciones específicas para alcanzar la transversalidad en las actuaciones de la cooperación española, y la promoción de medidas de acción positiva que favorezcan cambios significativos en la implantación del principio de igualdad, tanto dentro de la Administración como en el mandato de desarrollo de la propia cooperación española.

Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas.

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias, a través de sus órganos de contratación y, en relación con la ejecución de los contratos que celebren, podrán establecer condiciones especiales con el fin de promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público.

Artículo 34. Contratos de la Administración General del Estado.

1. Anualmente, el Consejo de Ministros, a la vista de la evolución e impacto de las políticas de igualdad en el mercado laboral, determinará los contratos de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, conforme a lo previsto en la legislación de contratos del sector público.

En el Acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrán establecerse, en su caso, las características de las condiciones que deban incluirse en los pliegos atendiendo a la naturaleza de los contratos y al sector de actividad donde se generen las prestaciones.

2. Los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la adjudicación de los contratos de las proposiciones presentadas por aquellas empresas que, en el momento de acreditar su solvencia técnica o profesional, cumplan con las directrices del apartado anterior, siempre que estas proposiciones igualen en sus términos a las más ventajosas desde el punto de vista de los criterios objetivos que sirvan de base a la adjudicación y respetando, en todo caso, la prelación establecida en el apartado primero de la disposición adicional octava del Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio.

Artículo 35. Subvenciones públicas.

Las Administraciones públicas, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, determinarán los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y

hombres, las bases reguladoras de las correspondientes subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

A estos efectos podrán valorarse, entre otras, las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la presente Ley.

TÍTULO III

Igualdad y medios de comunicación

Artículo 36. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad pública.*

Los medios de comunicación social de titularidad pública velarán por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promoverán el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 37. *Corporación RTVE.*

1. La Corporación RTVE, en el ejercicio de su función de servicio público, perseguirá en su programación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Corporación RTVE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 38. *Agencia EFE.*

1. En el ejercicio de sus actividades, la Agencia EFE velará por el respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres y, en especial, por la utilización no sexista del lenguaje, y perseguirá en su actuación los siguientes objetivos:

- a) Reflejar adecuadamente la presencia de la mujer en los diversos ámbitos de la vida social.
- b) Utilizar el lenguaje en forma no sexista.
- c) Adoptar, mediante la autorregulación, códigos de conducta tendentes a transmitir el contenido del principio de igualdad.
- d) Colaborar con las campañas institucionales dirigidas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres y a erradicar la violencia de género.

2. La Agencia EFE promoverá la incorporación de las mujeres a puestos de responsabilidad directiva y profesional. Asimismo, fomentará la relación con asociaciones y grupos de mujeres para identificar sus necesidades e intereses en el ámbito de la comunicación.

Artículo 39. *La igualdad en los medios de comunicación social de titularidad privada.*

1. Todos los medios de comunicación respetarán la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación.

2. Las Administraciones públicas promoverán la adopción por parte de los medios de comunicación de acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos se desarrollen.

Artículo 40. *Autoridad audiovisual.*

Las Autoridades a las que corresponda velar por que los medios audiovisuales cumplan sus obligaciones adoptarán las medidas que procedan, de acuerdo con su regulación, para asegurar un tratamiento de las mujeres conforme con los principios y valores constitucionales.

Artículo 41. *Igualdad y publicidad.*

La publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

TÍTULO IV

El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

CAPÍTULO I

Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral

Artículo 42. *Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.*

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa comprenderán todos los niveles educativos y edad de las mujeres, incluyendo los de Formación Profesional, Escuelas Taller y Casas de Oficios, dirigidos a personas en desempleo, se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

Artículo 43. *Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.*

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO II

Igualdad y conciliación

Artículo 44. *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

CAPÍTULO III

Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad

Artículo 45. *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad.*

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 46. *Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.*

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 47. *Transparencia en la implantación del plan de igualdad.*

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

Artículo 48. *Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. *Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad.*

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.

CAPÍTULO IV

Distintivo empresarial en materia de igualdad

Artículo 50. *Distintivo para las empresas en materia de igualdad.*

1. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales creará un distintivo para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, que podrá ser utilizado en el tráfico comercial de la empresa y con fines publicitarios.

2. Con el fin de obtener este distintivo, cualquier empresa, sea de capital público o privado, podrá presentar al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales un balance sobre los parámetros de igualdad implantados respecto de las relaciones de trabajo y la publicidad de los productos y servicios prestados.

3. Reglamentariamente, se determinarán la denominación de este distintivo, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención y las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas.

4. Para la concesión de este distintivo se tendrán en cuenta, entre otros criterios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección y en los distintos grupos y categorías profesionales de la empresa, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

5. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales controlará que las empresas que obtengan el distintivo mantengan permanentemente la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras y, en caso de incumplirlas, les retirará el distintivo.

TÍTULO V

El principio de igualdad en el empleo público

CAPÍTULO I

Criterios de actuación de las Administraciones públicas

Artículo 51. *Criterios de actuación de las Administraciones públicas.*

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a) Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

CAPÍTULO II

El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 52. *Titulares de órganos directivos.*

El Gobierno atenderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda.

Artículo 53. *Órganos de selección y Comisiones de valoración.*

Todos los tribunales y órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la representación de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo se ajustará al principio de composición equilibrada de ambos sexos.

Artículo 54. *Designación de representantes de la Administración General del Estado.*

La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella designarán a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas o comités consultivos, nacionales o internacionales, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas.

Asimismo, la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella observarán el principio de presencia equilibrada en los nombramientos que le corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe.

CAPÍTULO III

Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella

Artículo 55. *Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.*

La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en casos de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Artículo 56. *Permisos y beneficios de protección a la maternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con los representantes del personal al servicio de la Administración Pública, la normativa aplicable a los mismos establecerá un régimen de excedencias, reducciones de jornada, permisos u otros beneficios con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con la misma finalidad se reconocerá un permiso de paternidad, en los términos que disponga dicha normativa.

Artículo 57. *Conciliación y provisión de puestos de trabajo.*

En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior.

Artículo 58. *Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia.*

Cuando las condiciones del puesto de trabajo de una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer, del hijo e hija, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo, en los mismos términos y condiciones previstas en la normativa aplicable. En estos casos, se garantizará la plenitud de los derechos económicos de la funcionaria durante toda la duración de la licencia, de acuerdo con lo establecido en la legislación específica.

Lo dispuesto en el párrafo anterior será también de aplicación durante el período de lactancia natural.

Artículo 59. *Vacaciones.*

Sin perjuicio de las mejoras que pudieran derivarse de acuerdos suscritos entre la Administración General del Estado o los organismos públicos vinculados o dependientes de ella con la representación de los empleados y empleadas al servicio de la Administración Pública, cuando el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el permiso de maternidad, o con su ampliación por lactancia, la empleada pública tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Gozarán de este mismo derecho quienes estén disfrutando de permiso de paternidad.

Artículo 60. *Acciones positivas en las actividades de formación.*

1. Con el objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas, se otorgará preferencia, durante un año, en la adjudicación de plazas para participar en los cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

2. Con el fin de facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, en las convocatorias de los correspondientes cursos de formación se reservará al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquéllas que reúnan los requisitos establecidos.

Artículo 61. *Formación para la igualdad.*

1. Todas las pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.

Artículo 62. *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.

Todos los Departamentos Ministeriales y Organismos Públicos remitirán, al menos anualmente, a los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Administraciones Públicas, información relativa a la aplicación efectiva en cada uno de ellos del principio de igualdad entre mujeres y hombres, con especificación, mediante la desagregación por sexo de los datos, de la distribución de su plantilla, grupo de titulación, nivel de complemento de destino y retribuciones promediadas de su personal.

Artículo 64. Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

El Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

CAPÍTULO IV

Fuerzas Armadas

Artículo 65. Respeto del principio de igualdad.

Las normas sobre personal de las Fuerzas Armadas procurarán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, en especial en lo que se refiere al régimen de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 66. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas Armadas, con las adaptaciones que resulten necesarias y en los términos establecidos en su normativa específica.

CAPÍTULO V

Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Artículo 67. Respeto del principio de igualdad.

Las normas reguladoras de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado promoverán la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impidiendo cualquier situación de discriminación profesional, especialmente, en el sistema de acceso, formación, ascensos, destinos y situaciones administrativas.

Artículo 68. Aplicación de las normas referidas al personal de las Administraciones públicas.

Las normas referidas al personal al servicio de las Administraciones públicas en materia de igualdad, prevención de la violencia de género y conciliación de la vida personal, familiar y profesional serán de aplicación en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, adaptándose, en su caso, a las peculiaridades de las funciones que tienen encomendadas, en los términos establecidos por su normativa específica.

TÍTULO VI

Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

Artículo 69. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

1. Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera del ámbito de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

2. Lo previsto en el apartado anterior no afecta a la libertad de contratación, incluida la libertad de la persona de elegir a la otra parte contratante, siempre y cuando dicha elección no venga determinada por su sexo.

3. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, serán admisibles las diferencias de trato en el acceso a bienes y servicios cuando estén justificadas por un propósito legítimo y los medios para lograrlo sean adecuados y necesarios.

Artículo 70. Protección en situación de embarazo.

En el acceso a bienes y servicios, ningún contratante podrá indagar sobre la situación de embarazo de una mujer demandante de los mismos, salvo por razones de protección de su salud.

Artículo 71. Factores actuariales.

1. Se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.

No obstante, reglamentariamente, se podrán fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

2. Los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto.

Artículo 72. Consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones.

1. Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69, sufra una conducta discriminatoria, tendrá derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos.

2. En el ámbito de los contratos de seguros o de servicios financieros afines, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 10 de esta Ley, el incumplimiento de la prohibición contenida en el artículo 71 otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

TÍTULO VII

La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

Artículo 73. Acciones de responsabilidad social de las empresas en materia de igualdad.

Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social.

La realización de estas acciones podrá ser concertada con la representación de los trabajadores y las trabajadoras, las organizaciones de consumidores y consumidoras y usuarios y usuarias, las asociaciones cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres y los Organismos de Igualdad.

Se informará a los representantes de los trabajadores de las acciones que no se concierten con los mismos.

A las decisiones empresariales y acuerdos colectivos relativos a medidas laborales les será de aplicación la normativa laboral.

Artículo 74. Publicidad de las acciones de responsabilidad social en materia de igualdad.

Las empresas podrán hacer uso publicitario de sus acciones de responsabilidad en materia de igualdad, de acuerdo con las condiciones establecidas en la legislación general de publicidad.

El Instituto de la Mujer, u órganos equivalentes de las Comunidades Autónomas, estarán legitimados para ejercer la acción de cesación cuando consideren que pudiera haberse incurrido en supuestos de publicidad engañosa.

Artículo 75. Participación de las mujeres en los Consejos de administración de las sociedades mercantiles.

Las sociedades obligadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias no abreviada procurarán incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Lo previsto en el párrafo anterior se tendrá en cuenta para los nombramientos que se realicen a medida que venza el mandato de los consejeros designados antes de la entrada en vigor de esta Ley.

TÍTULO VIII

Disposiciones organizativas

Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres es el órgano colegiado responsable de la coordinación de las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales con la finalidad de garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y promover su efectividad.

Su composición y funcionamiento se determinarán reglamentariamente.

Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.

En todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia y, en particular, las siguientes:

a) Recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del Departamento.

c) Asesorar a los órganos competentes del Departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d) Fomentar el conocimiento por el personal del Departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e) Velar por el cumplimiento de esta Ley y por la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Artículo 78. *Consejo de Participación de la Mujer.*

1. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el fin esencial de servir de cauce para la participación de las mujeres en la consecución efectiva del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y la lucha contra la discriminación por razón de sexo.

2. Reglamentariamente, se establecerán su régimen de funcionamiento, competencias y composición, garantizándose, en todo caso, la participación del conjunto de las Administraciones públicas y de las asociaciones y organizaciones de mujeres de ámbito estatal.

Disposición adicional primera. *Presencia o composición equilibrada.*

A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley Orgánica de Régimen Electoral General.*

Se modifica la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un nuevo artículo 44 bis, redactado en los siguientes términos:

«Artículo 44 bis.

1. Las candidaturas que se presenten para las elecciones de diputados al Congreso, municipales y de miembros de los consejos insulares y de los cabildos insulares canarios en los términos previstos en esta Ley, diputados al Parlamento Europeo y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas deberán tener una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que en el conjunto de la lista los candidatos de cada uno de los sexos supongan como mínimo el cuarenta por ciento. Cuando el número de puestos a cubrir sea inferior a cinco, la proporción de mujeres y hombres será lo más cercana posible al equilibrio numérico.

En las elecciones de miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, las leyes reguladoras de sus respectivos regímenes electorales podrán establecer medidas que favorezcan una mayor presencia de mujeres en las candidaturas que se presenten a las Elecciones de las citadas Asambleas Legislativas.

2. También se mantendrá la proporción mínima del cuarenta por ciento en cada tramo de cinco puestos. Cuando el último tramo de la lista no alcance los cinco puestos, la referida proporción de mujeres y hombres en ese tramo será lo más cercana posible al equilibrio numérico, aunque deberá mantenerse en cualquier caso la proporción exigible respecto del conjunto de la lista.

3. A las listas de suplentes se aplicarán las reglas contenidas en los anteriores apartados.

4. Cuando las candidaturas para el Senado se agrupen en listas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 171 de esta Ley, tales listas deberán tener igualmente una composición equilibrada de mujeres y hombres, de forma que la proporción de unas y otros sea lo más cercana posible al equilibrio numérico.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo al apartado 2 del artículo 187, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en los municipios con un número de residentes igual o inferior a 3.000 habitantes.»

Tres. Se añade un nuevo párrafo al apartado 3 del artículo 201, redactado en los siguientes términos:

«Lo previsto en el artículo 44 bis de esta ley no será exigible en las candidaturas que se presenten en las islas con un número de residentes igual o inferior a 5.000 habitantes.»

Cuatro. Se modifica el apartado 2 de la disposición adicional primera, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. En aplicación de las competencias que la Constitución reserva al Estado se aplican también a las elecciones a Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas convocadas por éstas, los siguientes artículos del título primero de esta Ley Orgánica: 1 al 42; 44; 44 bis; 45; 46.1, 2, 4, 5, 6 y 8; 47.4; 49; 51.2 y 3; 52; 53; 54; 58; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66; 68; 69; 70.1 y 3; 72; 73; 74; 75; 85; 86.1; 90; 91; 92; 93; 94; 95.3; 96; 103.2; 108.2 y 8; 109 a 119; 125 a 130; 131.2; 132; 135 a 152.»

Cinco. Se añade una nueva disposición transitoria séptima, redactada en los siguientes términos:

«En las convocatorias a elecciones municipales que se produzcan antes de 2011, lo previsto en el artículo 44 bis solo será exigible en los municipios con un número de residentes superior a 5.000 habitantes, aplicándose a partir del 1 de enero de ese año la cifra de habitantes prevista en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 187 de la presente Ley.»

Disposición adicional tercera. *Modificaciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.*

Se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, en los siguientes términos:

Uno. Se añade un último inciso en el apartado 1 del artículo 109, que queda en los siguientes términos:

«1. El Consejo General del Poder Judicial elevará anualmente a las Cortes Generales una Memoria sobre el estado, funcionamiento y actividades del propio Consejo y de los Juzgados y Tribunales de Justicia. Asimismo, incluirá las necesidades que, a su juicio, existan en materia de personal, instalaciones y de recursos, en general, para el correcto desempeño de las funciones que la Constitución y las leyes asignan al Poder Judicial. Incluirá también un capítulo sobre el impacto de género en el ámbito judicial.»

Dos. Se añade un nuevo párrafo, intercalado entre el primero y el segundo, al apartado 3 del artículo 110, con la siguiente redacción:

«En todo caso, se elaborará un informe previo de impacto de género.»

Tres. Se añade, en el artículo 122.1, después de «Comisión de Calificación», la expresión «Comisión de Igualdad».

Cuatro. Se añade un artículo 136 bis que integrará la nueva Sección 7.ª del Capítulo IV, Título II, Libro II, rubricada como «De la Comisión de Igualdad», con la siguiente redacción:

«Artículo 136 bis.

1. El Pleno del Consejo General del Poder Judicial elegirá anualmente, de entre sus Vocales, por mayoría de tres quintos y atendiendo al principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres, a los componentes de la Comisión de Igualdad, que estará integrada por cinco miembros.

2. La Comisión de Igualdad deberá actuar con la asistencia de todos sus componentes y bajo la presidencia del miembro de la misma que sea elegido por mayoría. En caso de transitoria imposibilidad o ausencia justificada de alguno de los miembros, se procederá a su sustitución por otro Vocal del Consejo, preferentemente del mismo sexo, que será designado por la Comisión Permanente.

3. Corresponderá a la Comisión de Igualdad asesorar al Pleno sobre las medidas necesarias o convenientes para integrar activamente el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ejercicio de las atribuciones del Consejo General del Poder Judicial y, en particular, le corresponderá elaborar los informes previos sobre impacto de género de los reglamentos y mejorar los parámetros de igualdad en la Carrera Judicial.»

Cinco. Se modifica el artículo 310, que tendrá la siguiente redacción:

«Todas las pruebas selectivas para el ingreso y la promoción en las Carreras Judicial y Fiscal contemplarán el estudio del principio de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo las medidas contra la violencia de género, y su aplicación con carácter transversal en el ámbito de la función jurisdiccional.»

Seis. Se modifica el primer párrafo del apartado e) del artículo 356, que queda redactado como sigue:

«e) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Siete. Se añade una nueva letra e) en el artículo 348, en los siguientes términos:

«e) Excedencia por razón de violencia sobre la mujer.»

Ocho. Se modifica el artículo 357, que pasa a tener la siguiente redacción:

«Artículo 357.

Cuando un magistrado del Tribunal Supremo solicitara la excedencia voluntaria y le fuere concedida, perderá su condición de tal, salvo en el supuesto previsto en las letras d) y e) del artículo anterior y en el artículo 360 bis. En los demás casos quedará integrado en situación de excedencia voluntaria, dentro de la categoría de Magistrado.»

Nueve. Se modifica el artículo 358.2 en los siguientes términos:

«2. Se exceptúan de lo previsto en el apartado anterior las excedencias voluntarias para el cuidado de hijos y para atender al cuidado de un familiar a que se refieren los apartados d) y e) del artículo 356, en las que el periodo de permanencia en dichas situaciones será computable a efectos de trienios y derechos pasivos. Durante los dos primeros años se tendrá derecho a la reserva de la plaza en la que se ejerciesen sus funciones y al cómputo de la antigüedad. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto en la misma provincia y de igual categoría, debiendo solicitar, en el mes anterior a la finalización del periodo máximo de permanencia en la misma, el reintegro al servicio activo; de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Diez. Se añade un nuevo artículo 360 bis con la siguiente redacción:

«Artículo 360 bis.

1. Las juezas y magistradas víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos. En esta situación administrativa se podrá permanecer un plazo máximo de tres años.

2. Durante los seis primeros meses tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaran, siendo computable dicho periodo a efectos de ascensos, trienios y derechos pasivos.

Esto no obstante, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere, se podrá prorrogar por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, el periodo en el que, de acuerdo con el párrafo anterior, se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, con idénticos efectos a los señalados en dicho párrafo.

3. Las juezas y magistradas en situación de excedencia por razón de violencia sobre la mujer percibirán, durante los dos primeros meses de esta excedencia, las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.

4. El reintegro en el servicio activo de las juezas y magistradas en situación administrativa de excedencia por razón de violencia sobre la mujer de duración no superior a seis meses se producirá en el mismo órgano jurisdiccional respecto del que tenga reserva del puesto de trabajo que desempeñaran con anterioridad; si el periodo de duración de la excedencia es superior a 6 meses el reintegro exigirá que las juezas y magistradas participen en todos los concursos que se anuncien para cubrir plazas de su categoría hasta obtener destino. De no hacerlo así, se les declarará en situación de excedencia voluntaria por interés particular.»

Once. Se suprime el artículo 370.

Doce. Se modifica el apartado 5 del artículo 373, con la siguiente redacción:

«5. Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves del cónyuge, de persona a la que estuviese unido por análoga relación de afectividad o de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, los jueces o magistrados podrán disponer de un permiso de tres días hábiles, que podrá ser de hasta cinco días hábiles cuando a tal efecto sea preciso un desplazamiento a otra localidad, en cuyo caso será de cinco días hábiles.

Estos permisos quedarán reducidos a dos y cuatro días hábiles, respectivamente, cuando el fallecimiento y las otras circunstancias señaladas afecten a familiares en segundo grado de afinidad o consanguinidad.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«6. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, el juez o magistrado tendrá derecho a disfrutar de un permiso de paternidad de quince días, a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Catorce. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 373, con la siguiente redacción:

«7. Los jueces y magistrados tendrán derecho a permisos y licencias para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y por razón de violencia de género. El Consejo General del Poder Judicial, mediante reglamento, adaptará a las particularidades de la carrera judicial la normativa de la Administración General del Estado vigente en la materia.»

Quince. Se añade un apartado 5 al artículo 433 bis, con la siguiente redacción:

«5. El Plan de Formación Continuada de la Carrera Judicial contemplará la formación de los Jueces y Magistrados en el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la perspectiva de género.»

La Escuela Judicial impartirá anualmente cursos de formación sobre la tutela jurisdiccional del principio de igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género.»

Dieciséis. Se añade un segundo párrafo al apartado 2 del artículo 434, con la siguiente redacción:

«El Centro de Estudios Jurídicos impartirá anualmente cursos de formación sobre el principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación con carácter transversal por los miembros de la Carrera Fiscal, el Cuerpo de Secretarios y demás personal al servicio de la Administración de Justicia, así como sobre la detección y el tratamiento de situaciones de violencia de género.»

Disposición adicional cuarta. *Modificación del Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal.*

Se modifica la Ley 50/1981, de 30 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto Orgánico del Ministerio Fiscal en los siguientes términos:

Se añade un último párrafo en el apartado 1 del artículo 14, que tendrá la siguiente redacción:

«Habrà de integrarse en el seno del Consejo Fiscal una Comisión de Igualdad para el estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la Carrera Fiscal, cuya composición quedará determinada en la normativa que rige la constitución y funcionamiento del Consejo Fiscal.»

Disposición adicional quinta. *Modificaciones de la Ley de Enjuiciamiento Civil.*

Uno. Se introduce un nuevo artículo 11 bis a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, en los siguientes términos:

«Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el supuesto 5.º del apartado 1 del artículo 188 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, que quedará redactado del siguiente modo:

«5. Por muerte, enfermedad o imposibilidad absoluta o baja por maternidad o paternidad del abogado de la parte que pidiera la suspensión, justificadas suficientemente, a juicio del Tribunal, siempre que tales hechos se hubiesen producido cuando ya no fuera posible solicitar nuevo señalamiento conforme a lo dispuesto en el artículo 183, siempre que se garantice el derecho a la tutela judicial efectiva y no se cause indefensión.

Igualmente, serán equiparables a los supuestos anteriores y con los mismos requisitos, otras situaciones análogas previstas en otros sistemas de previsión social y por el mismo tiempo por el que se otorgue la baja y la prestación de los permisos previstos en la legislación de la Seguridad Social.»

Tres. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, pasando sus actuales apartados 5 y 6 a ser los números 6 y 7, respectivamente, con la siguiente redacción:

«5. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional sexta. *Modificaciones de la Ley reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.*

Se modifica la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en los siguientes términos:

Uno. Se añade una letra i) al apartado 1 del artículo 19, con la siguiente redacción:

«i) Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 7 al artículo 60, con la siguiente redacción:

«7. De acuerdo con las leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón del sexo, corresponderá al demandado probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.»

Disposición adicional séptima. *Modificaciones de la Ley por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE.*

Se añade una nueva letra e) en el apartado 1 del artículo 16 de la Ley 25/1994, de 12 de julio, por la que se incorpora al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/552/CEE, sobre la coordinación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros relativas al ejercicio de la radiodifusión televisiva, en los siguientes términos:

«e) La publicidad o la tele venta dirigidas a menores deberá transmitir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.»

Disposición adicional octava. *Modificaciones de la Ley General de Sanidad.*

Uno. Se añade un nuevo apartado 4 al artículo 3 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Las políticas, estrategias y programas de salud integrarán activamente en sus objetivos y actuaciones el principio de igualdad entre mujeres y hombres, evitando que, por sus diferencias físicas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan discriminaciones entre ellos en los objetivos y actuaciones sanitarias.»

Dos. Se añade un nuevo apartado 2 al artículo 6 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, pasando su actual contenido a ser el apartado 1, en los siguientes términos:

«2. En la ejecución de lo previsto en el apartado anterior, las Administraciones públicas sanitarias asegurarán la integración del principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando su igual derecho a la salud.»

Tres. Se modifican los apartados 1, 4, 9, 14 y 15 del artículo 18 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, y se añade un nuevo apartado 17, que quedan redactados respectivamente en los siguientes términos:

«1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.»

«4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.»

«9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

«14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.»

«15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.»

«17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.»

Cuatro. Se da nueva redacción al inciso inicial del apartado 1 del artículo 21 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La actuación sanitaria en el ámbito de la salud laboral, que integrará en todo caso la perspectiva de género, comprenderá los siguientes aspectos.»

Disposición adicional novena. *Modificaciones de la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.*

Uno. Se modifica la letra a) del artículo 2 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Salud en condiciones de igualdad efectiva y calidad, evitando especialmente toda discriminación entre mujeres y hombres en las actuaciones sanitarias.»

Dos. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 11, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) La promoción y protección de la salud laboral, con especial consideración a los riesgos y necesidades específicos de las trabajadoras.»

Tres. Se modifica la letra f) del apartado 2 del artículo 12, que queda redactada en los siguientes términos:

«f) Las atenciones y servicios específicos relativos a las mujeres, que específicamente incluirán la detección y tratamiento de las situaciones de violencia de género; la infancia; la adolescencia; los adultos; la tercera edad; los grupos de riesgo y los enfermos crónicos.»

Cuatro. Se incluye un nuevo apartado e) en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«e) La inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones formativas.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado f) en el artículo 44, con la siguiente redacción:

«f) Promover que la investigación en salud atienda las especificidades de mujeres y hombres.»

Seis. Se modifican los apartados 2 y 3 del artículo 53, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. El sistema de información sanitaria contendrá información sobre las prestaciones y la cartera de servicios en atención sanitaria pública y privada, e incorporará, como datos básicos, los relativos a población protegida, recursos humanos y materiales, actividad desarrollada, farmacia y productos sanitarios, financiación y resultados obtenidos, así como las expectativas y opinión de los ciudadanos, todo ello desde un enfoque de atención integral a la salud, desagregando por sexo todos los datos susceptibles de ello.»

«3. Con el fin de lograr la máxima fiabilidad de la información que se produzca, el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, establecerá la definición y normalización de datos y flujos, la selección de indicadores y los requerimientos técnicos necesarios para la integración de la información y para su análisis desde la perspectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.»

Siete. Se añade, al final del artículo 63, la siguiente frase:

«Este informe contendrá análisis específicos de la salud de mujeres y hombres.»

Disposición adicional décima. *Fondo en materia de Sociedad de la información.*

A los efectos previstos en el artículo 28 de la presente Ley, se constituirá un fondo especial que se dotará con 3 millones de euros en cada uno de los ejercicios presupuestarios de 2007, 2008 y 2009.

Disposición adicional décimo primera. *Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo e) del apartado 2 del artículo 4, que queda redactado en los términos siguientes:

«e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.»

Dos. Se modifica el párrafo segundo del apartado 1 y se añaden dos nuevos apartados 4 y 5 al artículo 17, en los siguientes términos:

«Serán igualmente nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«4. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate.

Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.»

«5. El establecimiento de planes de igualdad en las empresas se ajustará a lo dispuesto en esta ley y en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Tres. Se introduce un apartado 8 en el artículo 34, con la siguiente redacción:

«8. El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquélla.»

Cuatro. Se modifica la letra b) del apartado 3 del artículo 37, que queda redactado del modo siguiente:

«b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.»

Cinco. Se modifican el apartado 4 y el párrafo primero del apartado 5 del artículo 37, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.»

«5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.»

Seis. Se añade un párrafo segundo al apartado 3 del artículo 38, en los siguientes términos:

«Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.»

Siete. Se modifica la letra d) del apartado 1 del artículo 45, quedando redactada en los siguientes términos:

«d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.»

Ocho. Se modifica el apartado 2 del artículo 46, que queda redactado del modo siguiente:

«2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.»

Nueve. Se modifican los párrafos primero, segundo y tercero del apartado 3 del artículo 46, que quedan redactados del modo siguiente:

«Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como

preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.»

Diez. Se modifican los apartados 4 y 5 del artículo 48, quedando redactados en los siguientes términos:

«4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.»

«5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.»

Once. Se incluye un nuevo artículo 48 bis, con la siguiente redacción:

«Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute comparativo de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de des-

canso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.»

Doce. Se modifica el apartado 4 del artículo 53 que queda redactado en los siguientes términos:

«4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho periodo. La posterior observancia por el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Trece. Se modifica la letra g) del apartado 2 del artículo 54, quedando redactado en los siguientes términos:

«g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.»

Catorce. Se modifica el apartado 5 del artículo 55, que queda redactado del siguiente modo:

«Será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.»

Quince. Se añade un nuevo párrafo segundo al número 1 del apartado 1 del artículo 64, en los siguientes términos:

«También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.»

Dieciséis. Se añade una nueva letra c) en el número 9 del apartado 1 del artículo 64, así como un nuevo número 13 en el mismo apartado 1, en los siguientes términos:

«c) De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.»

«13. Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 1 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá, en todo caso, el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dieciocho. Se añade un nuevo párrafo en el apartado 2 del artículo 85, con la redacción siguiente:

«Asimismo, sin perjuicio de la libertad de contratación que se reconoce a las partes, a través de la negociación colectiva se articulará el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores de la siguiente forma:

a) En los convenios colectivos de ámbito empresarial, el deber de negociar se formalizará en el marco de la negociación de dichos convenios.

b) En los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el deber de negociar se formalizará a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieran establecido en los indicados convenios para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.»

Diecinueve. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 90, quedando redactado, en los siguientes términos:

«6. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la autoridad laboral velará por el respeto al principio de igualdad en los convenios colectivos que pudieran contener discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo.

A tales efectos, podrá recabar el asesoramiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según proceda por su ámbito territorial. Cuando la autoridad laboral se haya dirigido a la jurisdicción competente por entender que el convenio colectivo pudiera contener cláusulas discriminatorias, lo pondrá en conocimiento del Instituto de la Mujer o de los Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, según su ámbito territorial, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veinte. Se añade una nueva disposición adicional decimoséptima, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Discrepancias en materia de conciliación.

Las discrepancias que surjan entre empresarios y trabajadores en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.»

Veintiuno. Se añade una nueva disposición adicional decimotercera, en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimotercera. Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

2. Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos establecidos en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el artículo 48 bis.»

Disposición adicional duodécima. *Modificaciones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales queda modificada como sigue:

Uno. Se introduce un nuevo apartado 4 en el artículo 5, que quedará redactado como sigue:

«4. Las Administraciones públicas promoverán la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores.»

Dos. Se modifica el párrafo primero del apartado 2 y el apartado 4 del artículo 26, que quedan redactados en los siguientes términos:

«2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.»

«4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.»

Disposición adicional decimotercera. *Modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral.*

El texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo párrafo segundo en el apartado 2 del artículo 27 en los siguientes términos:

«Lo anterior se entiende sin perjuicio de la posibilidad de reclamar, en los anteriores juicios, la indemnización derivada de discriminación o lesión de derechos fundamentales conforme a los artículos 180 y 181 de esta Ley.»

Dos. El apartado 2 del artículo 108 queda redactado del siguiente modo:

«2. Será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

Será también nulo el despido en los siguientes supuestos:

a) El de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y el de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y el de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Tres. Se modifica el apartado 2 del artículo 122, con el siguiente tenor:

«2. La decisión extintiva será nula cuando:

a) No se hubieren cumplido las formalidades legales de la comunicación escrita, con mención de causa.

b) No se hubiese puesto a disposición del trabajador la indemnización correspondiente, salvo en aquellos supuestos en los que tal requisito no viniera legalmente exigido.

c) Resulte discriminatoria o contraria a los derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

d) Se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos, en los casos a que se refiere el último párrafo del artículo 51.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 de artículo 45 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.

b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores.

c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.»

Cuatro. Se añade una nueva letra d) al artículo 146, en los siguientes términos:

«d) De las comunicaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social acerca de la constatación de una discriminación por razón de sexo y en las que se recojan las bases de los perjuicios estimados para el trabajador, a los efectos de la determinación de la indemnización correspondiente.

En este caso, la Jefatura de Inspección correspondiente habrá de informar sobre tal circunstancia a la autoridad laboral competente para conocimiento de ésta, con el fin de que por la misma se dé traslado al órgano jurisdiccional competente a efectos de la acumulación de acciones si se iniciara con posterioridad el procedimiento de oficio a que se refiere el apartado 2 del artículo 149 de esta Ley.»

Cinco. Se modifica el apartado 2 del artículo 149, quedando redactado en los siguientes términos:

«2. Asimismo, en el caso de que las actas de infracción versen sobre alguna de las materias contempladas en los apartados 2, 6 y 10 del artículo 7 y 2, 11 y 12 del artículo 8 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y el sujeto responsable las haya impugnado con base en alegaciones y pruebas de las que se deduzca que el conocimiento del fondo de la cuestión está atribuido al orden social de la jurisdicción según el artículo 9.5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.»

Seis. Se modifica el apartado 1 del artículo 180, que queda con la siguiente redacción:

«1. La sentencia declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso afirmativo y previa la declaración de nulidad radical de la conducta del empleador, asociación patronal, Administración pública o cualquier otra persona, entidad o corporación pública o privada, ordenará el cese inmediato del comportamiento antisindical y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo, así como la reparación de las consecuencias derivadas del acto, incluida la indemnización que procediera, que será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Siete. Se modifica el artículo 181, quedando redactado en los siguientes términos:

«Las demandas de tutela de los demás derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición de tratamiento

discriminatorio y del acoso, que se susciten en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social, se tramitarán conforme a las disposiciones establecidas en este capítulo. En dichas demandas se expresarán el derecho o derechos fundamentales que se estimen infringidos.

Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el Juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le correspondiera al trabajador por haber sufrido discriminación, si hubiera discrepancia entre las partes. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.»

Disposición adicional decimocuarta. *Modificaciones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.*

El texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, queda modificado como sigue:

Uno. Se añade un nuevo apartado, el 13, al artículo 7, con la siguiente redacción:

«13. No cumplir las obligaciones que en materia de planes de igualdad establecen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo que sea de aplicación.»

Dos. Se modifican los apartados 12 y 13 bis del artículo 8 y se añade un nuevo apartado 17, quedando redactados en los siguientes términos:

«12. Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.»

«13 bis. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo.»

«17. No elaborar o no aplicar el plan de igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos, cuando la obligación de realizar dicho plan responda a lo establecido en el apartado 2 del artículo 46 bis de esta Ley.»

Tres. Se modifica el párrafo primero del artículo 46, quedando redactado en los siguientes términos:

«Sin perjuicio de las sanciones a que se refiere el artículo 40.1 y salvo lo establecido en el artículo 46 bis) de esta Ley, los empresarios que hayan cometido infracciones muy graves tipificadas en los artículos 16 y 23 de esta Ley en materia de empleo y de protección por desempleo.»

Cuatro. Se añade una nueva Subsección 3.ª bis en la Sección 2.ª del Capítulo VI, comprensiva de un nuevo artículo 46 bis, en los siguientes términos:

«Subsección tercera bis. Responsabilidades en materia de igualdad

Artículo 46 bis. Responsabilidades empresariales específicas.

1. Los empresarios que hayan cometido las infracciones muy graves tipificadas en los apartados 12, 13 y 13 bis) del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley serán sancionados, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 1 del artículo 40, con las siguientes sanciones accesorias:

a) Pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y

b) Exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses.

2. No obstante lo anterior, en el caso de las infracciones muy graves tipificadas en el apartado 12 del artículo 8 y en el apartado 2 del artículo 16 de esta Ley referidas a los supuestos de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, las sanciones accesorias a las que se refiere el apartado anterior podrán ser sustituidas por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias.

En el supuesto de que no se elabore o no se aplique el plan de igualdad o se haga incumpliendo manifiestamente los términos establecidos en la resolución de la autoridad laboral, ésta, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de la imposición de la sanción que corresponda por la comisión de la infracción tipificada en el apartado 17 del artículo 8, dejará sin efecto la sustitución de las sanciones accesorias, que se aplicarán de la siguiente forma:

a) La pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y beneficios a la que se refiere la letra a) del apartado anterior se aplicará con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción;

b) La exclusión del acceso a tales beneficios será durante seis meses a contar desde la fecha de la resolución de la autoridad laboral por la que se acuerda dejar sin efecto la suspensión y aplicar las sanciones accesorias.»

Disposición adicional decimoquinta. *Modificación del Real Decreto Ley por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento.*

Se modifica el artículo 1 del Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, que queda redactado en los siguientes términos:

«Darán derecho a una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta:

a) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

b) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores y trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente o que disfruten de la suspensión por paternidad en los términos establecidos en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de las bonificaciones prevista en este apartado b) coincidirá con la de las respectivas suspensiones de los contratos a que se refieren los artículos citados en el párrafo anterior.

En el caso de que el trabajador no agote el período de descanso o permiso a que tuviese derecho, los beneficios se extinguirán en el momento de su incorporación a la empresa.

c) Los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.»

Disposición adicional decimosexta. *Modificaciones de la Ley de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.*

Se modifica la disposición adicional segunda de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional segunda. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en período de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o suspensión por paternidad.

A la cotización de los trabajadores o de los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas, o trabajadores por cuenta propia o autónomos, sustituidos durante los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, mediante los contratos de interinidad bonificados, celebrados con desempleados a que se refiere el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, les será de aplicación:

a) Una bonificación del 100 por 100 en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta para el caso de los trabajadores encuadrados en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

b) Una bonificación del 100 por 100 de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima o fija que corresponda el tipo de cotización establecido como obligatorio para trabajadores incluidos en un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores autónomos.

Sólo será de aplicación esta bonificación mientras coincidan en el tiempo la suspensión de actividad por dichas causas y el contrato de interinidad del sustituto y, en todo caso, con el límite máximo del periodo de suspensión.»

Disposición adicional decimoséptima. *Modificaciones de la Ley de Empleo.*

Se añade un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en los siguientes términos:

«Artículo 22 bis. Discriminación en el acceso al empleo.

1. Los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos, en la gestión de la intermediación laboral deberán velar específicamente para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

Los gestores de la intermediación laboral cuando, en las ofertas de colocación, apreciasen carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta.

2. En particular, se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar.

En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico.»

Disposición adicional decimooctava. *Modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social.*

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, queda modificado como sigue:

Uno. Se modifica el párrafo primero de la letra c) del apartado 1 del artículo 38, que queda redactado en los siguientes términos:

«c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; invalidez, en sus modalidades contributiva y no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; muerte y supervivencia; así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.»

Dos. Se modifica el apartado 4 del artículo 106, que queda redactado en los siguientes términos:

«4. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, en la de maternidad, en la de paternidad, en la de riesgo durante el embarazo y en la de riesgo durante la lactancia natural, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 125 en que así se establezca reglamentariamente.»

Tres. Se modifica el apartado 3 del artículo 124, que queda redactado en los siguientes términos:

«3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.»

Cuatro. Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 124, con el siguiente contenido:

«6. El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.»

Cinco. Se modifica el apartado 1 del artículo 125, que queda redactado en los siguientes términos:

«1. La situación legal de desempleo total durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia será asimilada a la de alta. Asimismo, tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta, con cotización, salvo en lo que respecta a los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.»

Seis. Se modifica el Capítulo IV bis del Título II, que queda redactado en los siguientes términos:

«Capítulo IV bis

Maternidad

Sección primera. Supuesto general

Artículo 133 bis. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Artículo 133 ter. Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Artículo 133 quáter. Prestación económica.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

Artículo 133 quinquies. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Sección segunda. Supuesto especial

Artículo 133 sexies. Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Artículo 133 septies. Prestación económica.

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quater o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por la mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.»

Siete. El actual Capítulo IV ter del Título II, pasa a ser el Capítulo IV quater, introduciéndose en dicho Título un nuevo Capítulo IV ter, con la siguiente redacción:

«Capítulo IV ter

Paternidad

Artículo 133 octies. Situación protegida.

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

Artículo 133 nonies. Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Artículo 133 decies. Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.»

Ocho. Se modifica el artículo 134 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los términos siguientes:

«Artículo 134. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.»

Nueve. Se modifica el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, que queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 135. Prestación económica.

«1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.»

Diez. Se añade un nuevo Capítulo IV quinquies en el Título II, con la siguiente redacción:

«Capítulo IV quinquies

Riesgo durante la lactancia natural

Artículo 135 bis. Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Artículo 135 ter. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.»

Once. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 172, que queda redactada en los siguientes términos:

«b) Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.»

Doce. Se modifica el artículo 180, que queda redactado en los términos siguientes:

«Artículo 180. Prestaciones.

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.»

Trece. Se añade un nuevo apartado 5 al artículo 211, en los siguientes términos:

«5. En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.»

Catorce. Se modifica el apartado 1 del artículo 217, quedando redactado en los siguientes términos:

«1. La cuantía del subsidio será igual al 80 por 100 del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual, vigente en cada momento.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.»

Quince. Se modifica el apartado 2 del artículo 222, que queda redactado en los siguientes términos:

«2. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad o de paternidad y durante las mismas se extinga su contrato por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad o de paternidad.»

Dieciséis. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del apartado 3 del artículo 222, que quedan redactados en los siguientes términos:

«Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad o de paternidad, percibirá la prestación por estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal. Durante dicha situación, la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206.»

Diecisiete. Se añade un nuevo párrafo quinto al apartado 3 del artículo 222, en los siguientes términos:

«Si el trabajador pasa a la situación de maternidad o de paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social antes indicada y pasará a percibir la prestación por maternidad o por paternidad, gestionada directamente por su Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por maternidad o por paternidad, se reanudará la prestación por desempleo, en los términos recogidos en el artículo 212.3.b), por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.»

Dieciocho. Se modifica la disposición adicional sexta, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional sexta. Protección de los trabajadores contratados para la formación.

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación comprenderá, como contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la asistencia sanitaria en los casos de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivadas de riesgos comunes, por maternidad y paternidad, por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural y las pensiones.»

Diecinueve. Se modifica la disposición adicional séptima en los siguientes términos:

1. Se modifica la letra a) de la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) Para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por cinco, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales.»

2. Se modifica la letra a) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«a) La base reguladora de las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente se calculará conforme a la regla general. Para las prestaciones por maternidad y por paternidad, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.»

Veinte. Se modifica el apartado 4 de la disposición adicional octava, que queda redactado en los términos siguientes:

«4. Lo previsto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 será aplicable, en su caso, a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Lo previsto en los artículos 112 bis y 162.6 será igualmente de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales con excepción de los incluidos en los regímenes especiales agrario y de empleados de hogar. Asimismo, lo dispuesto en los artículos 134, 135, 135 bis, 135 ter y 166 resultará de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.»

Veintiuno. Se modifica la disposición adicional undécima bis, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima bis. Prestaciones por maternidad y por paternidad en los Regímenes Especiales.

1. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema tendrán derecho a las prestaciones establecidas en el Capítulo IV bis y en el Capítulo IV ter del Título II de la presente Ley, con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones allí previstos para los trabajadores del Régimen General.

2. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia, los periodos durante los que se tendrá derecho a percibir los subsidios por maternidad y por paternidad serán coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecido para los trabajadores por cuenta ajena, pudiendo dar comienzo el abono del subsidio por paternidad a partir del momento del nacimiento del hijo. Los trabajadores por cuenta propia podrán, igualmente, percibir el subsidio por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de Empleados de Hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.»

Veintidós. Se da nueva redacción a la disposición adicional undécima ter, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional undécima ter. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y por paternidad.

La gestión de las prestaciones económicas de maternidad y de paternidad reguladas en la presente ley corresponderá directa y exclusivamente a la entidad gestora correspondiente.»

Veintitrés. Se introduce una nueva disposición adicional cuadragésima cuarta, en los siguientes términos:

«Disposición adicional cuadragésima cuarta. Períodos de cotización asimilados por parto.

A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.»

Disposición adicional decimonovena. *Modificaciones a la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

Se modifican los siguientes preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública:

Uno. Se modifica el párrafo segundo del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años, los funcionarios para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Dos. Se modifica el párrafo quinto del artículo 29.4, que queda redactado de la siguiente manera:

«El periodo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios, consolidación de grado personal y derechos pasivos.

Los funcionarios podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración. Durante los dos primeros años, tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaban. Transcurrido este periodo, dicha reserva lo será al puesto en la misma localidad y de igual nivel y retribución.»

Tres. Se suprime el actual párrafo sexto del artículo 29.4.

Cuatro. Se modifica la denominación del artículo 29.8 que queda redactado de la siguiente manera:

«Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.»

Cinco. Se añade un párrafo, a continuación del primer párrafo del artículo 29.8, con la siguiente redacción:

«Igualmente, durante los dos primeros meses de esta excedencia la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijo a cargo.»

Seis. Se modifica la letra a) del artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por el nacimiento, acogimiento, o adopción de un hijo, quince días a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.»

Siete. Se crea una nueva letra a bis), en el artículo 30.1, con la siguiente redacción:

«a bis) Por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.»

Ocho. Se modifica la letra f) del artículo 30.1 y se añaden dos párrafos a dicha letra, quedando la redacción de la siguiente manera:

«La funcionaria, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente, la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.»

Nueve. Se modifica el primer párrafo de la letra f bis) del artículo 30.1 que queda redactada de la siguiente manera:

«f bis) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.»

Diez. Se modifica el primer párrafo de la letra g) del artículo 30.1, que queda redactado de la siguiente manera:

«g) El funcionario que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, persona mayor que requiera especial dedicación o a una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la disminución de su jornada de trabajo.»

Once. Se añade una letra g bis) al artículo 30.1 con la siguiente redacción:

«g bis) El funcionario que precise atender al cuidado de un familiar en primer grado, tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando, en todo caso, el plazo máximo de un mes.»

Doce. Se añade al final del artículo 30.2 lo siguiente:

«... y por deberes derivados de la conciliación de la vida familiar y laboral.»

Trece. Se modifica el artículo 30.3, que queda redactado de la siguiente manera:

«En el supuesto de parto, la duración del permiso será de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El permiso se distribuirá a opción de la funcionaria siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción o de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, y con independencia de la edad que tenga el menor, el permiso tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del funcionario, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, el permiso a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido.

Los permisos a que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios y si lo permiten las necesidades del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el funcionario tendrá derecho a disfrutar de un permiso de hasta dos meses de duración percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso previsto en el párrafo anterior, y para el supuesto contemplado en el mismo, el permiso por adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que el acogimiento simple sea de duración no inferior a un año, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Durante el disfrute de los permisos regulados en este apartado se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

En los casos previstos en este apartado, el tiempo transcurrido en la situación de permiso por parto o maternidad se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el período de duración del permiso, y, en su caso, durante los períodos posteriores al disfrute de éste, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del período de disfrute del permiso.

Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, tendrán derecho, una vez finalizado el período de permiso a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no le resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.»

Disposición adicional vigésima. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas.*

La Ley 17/1999, de 18 de mayo, de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 108.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose en lo posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso, estarán constituidos por personal militar de mayor empleo que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado cuarto en el artículo 112, con la siguiente redacción:

«4. A la mujer se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos de militar profesional.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 132, en los términos siguientes:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, podrá asignarse a la mujer militar profesional a un puesto orgánico o cometido distinto al que estuviera ocupando, que resulte adecuado a las circunstancias de su estado.

En los supuestos de parto o adopción se tendrá derecho a los correspondientes permisos de la madre y del padre, de conformidad con la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas.

La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 141.1.e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

No podrá concederse la situación de excedencia voluntaria por estas causas cuando al cónyuge o persona con análoga relación de afectividad o a otro familiar del militar se le hubieran reconocido los derechos derivados de esta situación administrativa y en relación al mismo causante.

A la situación de excedencia voluntaria también se pasará por agrupación familiar cuando el cónyuge resida en otro municipio por haber obtenido un puesto de trabajo de carácter definitivo en cualquiera de las Administraciones públicas o un destino de los contemplados en el artículo 126.»

Cinco. Se incluye un nuevo apartado 6 en el artículo 148, con la siguiente redacción:

«6. Los militares de complemento y los militares profesionales de tropa y marinería que, en el momento de finalizar su relación de servicios con las Fuerzas Armadas, se encontrasen en situación de incapacidad temporal por accidente o enfermedad derivada del servicio, o en situación de embarazo, parto o posparto, no causarán baja en las Fuerzas Armadas y se prorrogará su compromiso hasta finalizar esas situaciones.»

Disposición adicional vigésima primera. *Modificaciones de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.*

El apartado 3 del artículo 69 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, queda redactado como sigue:

«3. Cuando las circunstancias a que se refieren los números 3 y 4 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, afectasen a una funcionaria incluida en el ámbito de aplicación del mutualismo administrativo, podrá concederse licencia por riesgo durante el embarazo o licencia por riesgo durante la lactancia en los mismos términos y condiciones que las previstas en los números anteriores.»

Disposición adicional vigésima segunda. *Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de salud.*

Uno. Se modifica el apartado 3 del artículo 59 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el siguiente texto:

«3. Las medidas especiales previstas en este artículo no podrán afectar al personal que se encuentre en situación de permiso por maternidad o licencia por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.»

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 61 de la ley 55/2003, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud con el siguiente texto:

«2. El personal estatutario tendrá derecho a disfrutar del régimen de permisos y licencias, incluida la licencia por riesgo durante el embarazo, establecido para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y por la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima tercera.

Se modifican los artículos 22 y 12.b) de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, aprobada por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, que en adelante tendrá la siguiente redacción:

«Artículo 22. Situación de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

Tendrá la misma consideración y efectos que la situación de incapacidad temporal la situación de la mujer funcionaria que haya obtenido licencia por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses, en los términos previstos en el artículo 69 del Texto Articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado.»

«Artículo 12. Prestaciones.

b) Subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.»

Disposición adicional vigésima cuarta. *Modificaciones de la Ley de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil.*

La Ley 42/1999, de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 56.2:

«2. Reglamentariamente se determinará la composición, incompatibilidades y normas de funcionamiento de los órganos de evaluación, adecuándose siempre que sea posible al principio de composición equilibrada en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En todo caso estarán constituidos por personal del Cuerpo de la Guardia Civil de mayor empleo o antigüedad que los evaluados.»

Dos. Se incluye un nuevo apartado sexto en el artículo 60, con la siguiente redacción:

«6. A las mujeres se le dará especial protección en situaciones de embarazo, parto y posparto para cumplir las condiciones para el ascenso a todos los empleos del Cuerpo de la Guardia Civil.»

Tres. Se da nueva redacción al artículo 75:

«Durante el período de embarazo y previo informe facultativo, a la mujer guardia civil se le podrá asignar un puesto orgánico o cometido distinto del que estuviera ocupando, adecuado a las circunstancias de su estado. En los supuestos de parto o adopción, se tendrá derecho a los correspondientes permisos de maternidad y paternidad, conforme a la legislación vigente para el personal al servicio de las Administraciones públicas. La aplicación de estos supuestos no supondrá pérdida del destino.»

Cuatro. Se da nueva redacción al artículo 83.1 e), que queda redactado de la siguiente forma:

«e) Lo soliciten para atender al cuidado de los hijos o en caso de acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de hasta seis años, o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a un año los que lo soliciten para encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Estos derechos no podrán ser ejercidos simultáneamente por dos o más guardias civiles en relación con el mismo causante.»

Disposición adicional vigésima quinta. *Modificación de la Ley General para la Defensa de Consumidores y Usuarios.*

Se da nueva redacción al apartado 10 del artículo 34 de la Ley 26/1984, de 19 de julio, General para la Defensa de Consumidores y Usuarios, pasando su actual contenido a constituir un nuevo apartado 11:

«10. Las conductas discriminatorias en el acceso a los bienes y la prestación de los servicios, y en especial las previstas como tales en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Disposición adicional vigésima sexta. *Modificación de la Ley de Sociedades Anónimas.*

Se modifica la indicación novena del artículo 200 de la Ley de Sociedades Anónimas, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, que queda redactada en los siguientes términos:

«El número medio de personas empleadas en el curso del ejercicio, expresado por categorías, así como los gastos de personal que se refieran al ejercicio, distribuidos como prevé el artículo 189, apartado A.3, cuando no estén así consignados en la cuenta de pérdidas y ganancias.

La distribución por sexos al término del ejercicio del personal de la sociedad, desglosado en un número suficiente de categorías y niveles, entre los que figurarán el de altos directivos y el de consejeros.»

Disposición adicional vigésima séptima. *Modificaciones de la Ley de creación del Instituto de la Mujer.*

Se añade un nuevo artículo 2 bis a la Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer, en los siguientes términos:

«Artículo 2 bis. Además de las atribuidas en el artículo anterior y demás normas vigentes, el Instituto de la Mujer ejercerá, con independencia, las siguientes funciones:

- a) la prestación de asistencia a las víctimas de discriminación para que tramiten sus reclamaciones por discriminación;
- b) la realización de estudios sobre la discriminación;
- c) la publicación de informes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación.»

Disposición adicional vigésima octava. *Designación del Instituto de la Mujer.*

El Instituto de la Mujer será el organismo competente en el Reino de España a efectos de lo dispuesto en el artículo 8 bis de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, modificada por la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Disposición adicional vigésima novena.

Se añade una nueva disposición adicional tercera a la Ley 5/1984, de 26 de marzo, reguladora del derecho de asilo y de la condición de refugiado, en los siguientes términos:

«Disposición adicional tercera.

Lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3 será de aplicación a las mujeres extranjeras que huyan de sus países de origen debido a un temor fundado a sufrir persecución por motivos de género.»

Disposición adicional trigésima. *Modificaciones de la Ley de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.*

La Ley 36/1977, de 23 de mayo, de Ordenación de los Cuerpos Especiales Penitenciarios y de Creación del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias, queda modificada como sigue:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 1:

«El Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias estará integrado por personal funcionario, garantizando el acceso al mismo en los términos definidos en la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.»

Dos. Se da nueva redacción a la Disposición transitoria primera:

«Quedan extinguidas las actuales escalas masculina y femenina del Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias y sus funcionarios se integran en su totalidad en el Cuerpo de Ayudantes de Instituciones Penitenciarias.»

Disposición adicional trigésima primera. *Ampliación a otros colectivos.*

Se adoptarán las disposiciones necesarias para aplicar lo dispuesto en la disposición adicional décimo primera. Diez, en lo relativo a partos prematuros, a los colectivos no incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. *Régimen transitorio de nombramientos.*

Las normas sobre composición y representación equilibrada contenidas en la presente Ley serán de aplicación a los nombramientos que se produzcan con posterioridad a su entrada en vigor, sin afectar a los ya realizados.

Disposición transitoria segunda. *Regulación reglamentaria de transitoriedad en relación con el distintivo empresarial en materia de igualdad.*

Reglamentariamente, se determinarán, a los efectos de obtener el distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el capítulo IV del título IV de esta Ley, las condiciones de convalidación de las calificaciones atribuidas a las empresas conforme a la normativa anterior.

Disposición transitoria tercera. *Régimen transitorio de procedimientos.*

A los procedimientos administrativos y judiciales ya iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley no les será de aplicación la misma, rigiéndose por la normativa anterior.

Disposición transitoria cuarta. *Régimen de aplicación del deber de negociar en materia de igualdad.*

Lo dispuesto en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores en materia de igualdad, según la redacción dada por esta Ley, será de aplicación en la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor de la misma.

Disposición transitoria quinta. *Tablas de mortalidad y supervivencia.*

En tanto no se aprueben las disposiciones reglamentarias a las que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley, las entidades aseguradoras podrán continuar aplicando las tablas de mortalidad y supervivencia y los demás elementos de las bases técnicas, actualmente utilizados, en los que el sexo constituye un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

Disposición transitoria sexta. *Retroactividad de efectos para medidas de conciliación.*

Los preceptos de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública modificados por esta Ley tendrán carácter retroactivo respecto de los hechos causantes originados y vigentes a 1 de enero de 2006 en el ámbito de la Administración General del Estado.

Disposición transitoria séptima. *Régimen transitorio de los nuevos derechos en materia de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y consideración como cotizados a efectos de Seguridad Social de determinados períodos.*

1. La regulación introducida por esta Ley en materia de suspensión por maternidad y paternidad será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de su entrada en vigor.
2. Las modificaciones introducidas por esta Ley en materia de riesgo durante el embarazo serán de aplicación a las suspensiones que por dicha causa se produzcan a partir de su entrada en vigor.
3. La consideración como cotizados de los períodos a que se refieren el apartado 6 del artículo 124 y la disposición adicional cuadragésimo cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, será de aplicación para las prestaciones que se causen a partir de la entrada en vigor de la presente Ley. Iguales efectos se aplicarán a la ampliación del período que se considera como cotizado en el apartado 1 del artículo 180 de la misma norma y a la consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refieren los apartados 3 y 4 del citado artículo.

Disposición transitoria octava. *Régimen transitorio del subsidio por desempleo.*

La cuantía del subsidio por desempleo establecida en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 217 de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la presente Ley, se aplicará a los derechos al subsidio por desempleo que nazcan a partir de la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición transitoria novena. *Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo.*

El Gobierno ampliará de forma progresiva y gradual, la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad regulado en la disposición adicional décimo primera, apartado Once, y en la disposición adicional décimonovena, apartado Seis, de la presente Ley, hasta alcanzar el objetivo de 4 semanas de este permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de la presente Ley.

Disposición transitoria décima. *Despliegue del impacto de género.*

El Gobierno, en el presente año 2007, desarrollará reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

Disposición transitoria décima primera.

El Gobierno, en el presente año 2007, regulará el Fondo de Garantía previsto en la disposición adicional única de la Ley 8/2005, de 8 de julio, que modifica el Código civil y la Ley de Enjuiciamiento Civil en materia de separación y divorcio, creado y

dotado inicialmente en la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.

Disposición derogatoria única.

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan o contradigan lo dispuesto en la presente Ley.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

1. Los preceptos contenidos en el Título Preliminar, el Título I, el Capítulo I del Título II, los artículos 28 a 31 y la disposición adicional primera de esta Ley constituyen regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, de acuerdo con el artículo 149.1.1.ª de la Constitución.

2. Los artículos 23 a 25 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.30.ª de la Constitución. El artículo 27 y las disposiciones adicionales octava y novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.16.ª de la Constitución. Los artículos 36, 39 y 40 de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.27.ª de la Constitución. Los artículos 33, 35 y 51, el apartado seis de la disposición adicional decimonovena y los párrafos cuarto, séptimo, octavo y noveno del texto introducido en el apartado trece de la misma disposición adicional décima novena de esta Ley tienen carácter básico, de acuerdo con el artículo 149.1.18.ª de la Constitución. Las disposiciones adicionales décima quinta, décima sexta y décima octava constituyen legislación básica en materia de Seguridad Social, de acuerdo con el artículo 149.1.17.ª de la Constitución.

3. Los preceptos contenidos en el Título IV y en las disposiciones adicionales décima primera, décima segunda, décima cuarta, y décima séptima constituyen legislación laboral de aplicación en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.7.ª de la Constitución.

El artículo 41, los preceptos contenidos en los Títulos VI y VII y las disposiciones adicionales vigésima quinta y vigésima sexta de esta Ley constituyen legislación de aplicación directa en todo el Estado, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª y 8.ª de la Constitución.

Las disposiciones adicionales tercera a séptima y décima tercera se dictan en ejercicio de las competencias sobre legislación procesal, de acuerdo con el artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

4. El resto de los preceptos de esta Ley son de aplicación a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. *Naturaleza de la Ley.*

Las normas contenidas en las disposiciones adicionales primera, segunda y tercera de esta Ley tienen carácter orgánico. El resto de los preceptos contenidos en esta Ley no tienen tal carácter.

Disposición final tercera. *Habilitaciones reglamentarias.*

1. Se autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y el desarrollo de la presente Ley en las materias que sean de la competencia del Estado.

2. Reglamentariamente, en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley:

Se llevará a efecto la regulación del distintivo empresarial en materia de igualdad establecido en el Capítulo IV del Título IV de esta Ley.

Se integrará el contenido de los Anexos de la Directiva 92/85, del Consejo Europeo, de 19 de octubre de 1992, sobre aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales elaborará, en el plazo de seis meses desde la publicación del Real Decreto, unas directrices sobre evaluación del riesgo.

3. El Gobierno podrá fijar, antes del 21 de diciembre de 2007 y mediante Real Decreto, los supuestos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 71.1 de la presente Ley.

Disposición final cuarta. *Transposición de Directivas.*

Mediante la presente Ley se incorpora al ordenamiento jurídico la Directiva 2002/73, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, de modificación de la Directiva 76/207, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y la Directiva 2004/113, del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

Asimismo, mediante la presente Ley, se incorporan a la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, y a la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.

Disposición final quinta. *Planes de igualdad y negociación colectiva.*

Una vez transcurridos cuatro años desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el estado de la negociación colectiva en materia de igualdad, y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Disposición final sexta. *Implantación de las medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.*

La aplicación del protocolo de actuación sobre medidas relativas al acoso sexual o por razón de sexo regulado en el artículo 62 de esta Ley tendrá lugar en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del Real Decreto que lo apruebe.

Disposición final séptima. *Medidas para posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostentan un cargo electo.*

A partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno promoverá el acuerdo necesario para iniciar un proceso de modificación de la legislación vigente con el fin de posibilitar los permisos de maternidad y paternidad de las personas que ostenten un cargo electo.

Disposición final octava. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con excepción de lo previsto en el artículo 71.2, que lo hará el 31 de diciembre de 2008.

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley orgánica.

Madrid, 22 de marzo de 2007.

JUAN CARLOS R.

LEY 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Boletín Oficial del Estado núm. 289/2003, de 3 de diciembre de 2003

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

En España, según la encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud (Instituto Nacional de Estadística, 1999), hay en torno a 3,5 millones de personas con alguna discapacidad.

Las personas con discapacidad constituyen un sector de población heterogéneo, pero todas tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de ciudadanos en la vida económica, social y cultural del país.

La Constitución Española, en su artículo 14, reconoce la igualdad ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna. A su vez, el artículo 9.2 de la Ley Fundamental establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitando su participación en la vida política, cultural y social, así como el artículo 10 de la Constitución, de los derechos y deberes fundamentales, que establece la dignidad de la persona como fundamento del orden político y de la paz social. En congruencia con estos preceptos la Carta Magna, en su artículo 49, refiriéndose a las personas con discapacidad, ordena a los poderes públicos que presten la atención especializada que requieran y el amparo especial para el disfrute de sus derechos.

Estos derechos y libertades enunciados constituyen hoy uno de los ejes esenciales en la actuación sobre la discapacidad. Los poderes públicos deben asegurar que las personas con discapacidad puedan disfrutar del conjunto de todos los derechos humanos: civiles, sociales, económicos y culturales.

Transcurridos más de veinte años desde la promulgación de la Ley de Integración Social de los Minusválidos, sin poner en cuestión su vigencia, se considera necesario promulgar otra norma legal, que la complemente y que sirva de renovado impulso a las políticas de equiparación de las personas con discapacidad. Dos razones justifican esta nueva ley: la persistencia en la sociedad de desigualdades, pese a las inequívocas proclamaciones constitucionales y al meritorio esfuerzo hecho a partir de aquella ley, y, lo que es más importante todavía, los cambios operados en la manera de entender el fenómeno de la «discapacidad» y, consecuentemente, la aparición de nuevos enfoques y estrategias: hoy es sabido que las desventajas que presenta una persona con discapacidad tienen su origen en sus dificultades personales, pero también y sobre todo en los obstáculos y condiciones limitativas que en la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a la plena participación de estos ciudadanos.

Siendo esto así, es preciso diseñar y poner en marcha estrategias de intervención que operen simultáneamente sobre las condiciones personales y sobre las condiciones ambientales.

En esta perspectiva se mueven dos estrategias de intervención relativamente nuevas y que desde orígenes distintos van, sin embargo, convergiendo progresivamente. Se trata de la estrategia de «lucha contra la discriminación» y la de «accesibilidad universal».

La estrategia de lucha contra la discriminación se inscribe en la larga marcha de algunas minorías por lograr la igualdad de trato y por el derecho a la igualdad de oportunidades.

En el ámbito internacional existe una gran sensibilidad en torno a la igualdad de oportunidades y a la no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social. Así, la Organización de Naciones Unidas (ONU), el Consejo de Europa y la Unión Europea, entre otras organizaciones internacionales, trabajan en estos momentos en la preparación de documentos programáticos o jurídicos sobre la protección de los derechos de las personas con discapacidad. La Unión Europea y el Consejo de Europa, en concreto, reconocen respectivamente el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación tanto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

El artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea habilita al Consejo para «adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual». En desarrollo de esta competencia se han adoptado una serie de directivas, tales como la Directiva 2000/43/CE, que se ocupa del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por motivo de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual, y la Directiva 2002/73/CE para la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El concepto de accesibilidad, por su parte, está en su origen muy unido al movimiento promovido por algunas organizaciones de personas con discapacidad, organismos internacionales y expertos en favor del modelo de «vida independiente», que defiende una participación más activa de estas personas en la comunidad sobre unas bases nuevas: como ciudadanos titulares de derechos; sujetos activos que ejercen el derecho a tomar decisiones sobre su propia existencia y no meros pacientes o beneficiarios de decisiones ajenas; como personas que tienen especiales dificultades para satisfacer unas necesidades que son normales, más que personas especiales con necesidades diferentes al resto de sus conciudadanos y como ciudadanos que para atender esas necesidades demandan apoyos personales, pero también modificaciones en los entornos que erradiquen aquellos obstáculos que les impiden su plena participación.

El movimiento en favor de una vida independiente demandó en un primer momento entornos más practicables. Posteriormente, de este concepto de eliminar barreras físicas se pasó a demandar «diseño para todos», y no sólo de los entornos, reivindicando finalmente la «accesibilidad universal» como condición que deben cumplir los entornos, productos y servicios para que sean comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas.

La no accesibilidad de los entornos, productos y servicios constituye, sin duda, una forma sutil pero muy eficaz de discriminación, de discriminación indirecta en este caso, pues genera una desventaja cierta a las personas con discapacidad en relación con aquellas que no lo son, al igual que ocurre cuando una norma, criterio o práctica trata menos favorablemente a una persona con discapacidad que a otra que no lo es. Convergen así las corrientes de accesibilidad y de no discriminación.

Pues bien, en esta ley se recogen estas dos nuevas corrientes y confluyen con la ya antigua pero vigente LISMI, que desarrolló sobre todo medidas de acción positiva. No discriminación, acción positiva y accesibilidad universal constituyen la trama sobre la que se ha dispuesto un conjunto de disposiciones que persiguen con nuevos medios un objetivo ya conocido: garantizar y reconocer el derecho de las personas con discapacidad a la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social.

Es de notar que la ley se aprueba coincidiendo en el tiempo con el Año Europeo de las Personas con Discapacidad, por lo que constituye una de las aportaciones más significativas de la sociedad española al esfuerzo colectivo de emancipación histórica de las personas con discapacidad.

II

La ley se estructura en tres capítulos, cuatro disposiciones adicionales y trece disposiciones finales.

En el capítulo I se recogen las disposiciones generales de la ley que se refieren a su objeto, quiénes son los titulares de los derechos y los principios que la inspiran, deteniéndose en la definición de una serie de conceptos cuya explicación resulta imprescindible en aras de garantizar una adecuada interpretación de la ley y de salvaguardar el principio de seguridad jurídica.

Es preciso señalar en este primer capítulo la definición de «igualdad de oportunidades» como el resultado de sumar la ausencia de discriminación con las medidas de acción positiva.

Por último, contiene los ámbitos en los que son aplicables las medidas de garantía. La ley ha procurado, siguiendo las tendencias internacionales más actuales, fijar los ámbitos materiales más relevantes para garantizar la igualdad de oportunidades de los ciudadanos con alguna discapacidad.

El capítulo II incluye el establecimiento de medidas para garantizar que el derecho a la igualdad de oportunidades sea efectivo. Se tipifican, sin desarrollar su alcance, las grandes categorías de esas medidas.

En efecto, una parte relevante de este capítulo recoge el compromiso de desarrollar la normativa básica de equiparación y qué tipo de disposiciones se han de contemplar en esa normativa. Se autoriza al Gobierno para ese desarrollo progresivo, que hay que poner en conexión con las fases y calendario recogidos en las disposiciones finales.

El capítulo III instituye una serie de medidas para llevar a cabo una política de equiparación, más allá de las que se reconocen en el capítulo II. Estas medidas son básicamente de dos tipos: de fomento y de defensa.

El fomento contempla medidas de sensibilización, de fomento del desarrollo tecnológico y fondos para el desarrollo conjunto con otras Administraciones de proyectos innovadores, que se articularán y desarrollarán mediante planes estatales de accesibilidad y de no discriminación.

Entre las medidas de defensa, por su sencillez, rapidez y comodidad para las partes, se potencia el recurso al arbitraje para dirimir la resolución de conflictos que puedan surgir.

Las personas que hayan sufrido discriminación basada en la discapacidad han de disponer de una protección judicial adecuada que contemple la adopción de las medidas necesarias para poner fin a la vulneración del derecho y restablecer al perjudicado en el ejercicio de aquél.

Con esta misma finalidad de asegurar un nivel de protección más efectivo, se legitima a las personas jurídicas que estén legalmente habilitadas para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos para que puedan intervenir en procesos en nombre del demandante y con su consentimiento.

La disposición adicional primera recoge la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, para el establecimiento del derecho a excedencia por cuidado de un familiar que no pueda valerse por sí mismo y no realice actividad remunerada, entre otros, por motivos de discapacidad.

La disposición adicional segunda modifica la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en el mismo sentido que el expuesto en el párrafo anterior.

La disposición adicional tercera modifica la Ley 49/1960, de 21 de julio, de Propiedad Horizontal, para obligar a la comunidad de propietarios a la realización de obras de accesibilidad en elementos comunes a favor de personas con discapacidad, y con el límite de que tales no excedan del importe de tres mensualidades ; en caso contrario, únicamente serán exigibles si han sido aprobadas por acuerdo con la mayoría correspondiente.

La disposición adicional cuarta modifica la disposición adicional sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en relación con la supresión de la disminución de la capacidad de trabajo en la determinación de grado mínimo de minusvalía concerniente a las medidas de fomento del empleo y las modalidades de contratación.

El texto, para garantizar el establecimiento de las medidas determinadas por esta ley, contiene en las disposiciones finales mandatos explícitos de desarrollo y aplicación en fases y tiempos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto de la ley.*

1. Esta ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución.

A estos efectos, se entiende por igualdad de oportunidades la ausencia de discriminación, directa o indirecta, que tenga su causa en una discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, económica, cultural y social.

2. A los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33 por ciento. En todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

La acreditación del grado de minusvalía se realizará en los términos establecidos reglamentariamente y tendrá validez en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Principios.*

Esta ley se inspira en los principios de vida independiente, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil y transversalidad de las políticas en materia de discapacidad.

A estos efectos, se entiende por:

a) Vida independiente: la situación en la que la persona con discapacidad ejerce el poder de decisión sobre su propia existencia y participa activamente en la vida de su comunidad, conforme al derecho al libre desarrollo de la personalidad.

b) Normalización: el principio en virtud del cual las personas con discapacidad deben poder llevar una vida normal, accediendo a los mismos lugares, ámbitos, bienes y servicios que están a disposición de cualquier otra persona.

c) Accesibilidad universal: la condición que deben cumplir los entornos, procesos, bienes, productos y servicios, así como los objetos o instrumentos, herramientas y dispositivos, para ser comprensibles, utilizables y practicables por todas las personas en condiciones de seguridad y comodidad y de la forma más autónoma y natural posible. Presupone la estrategia de «diseño para todos» y se entiende sin perjuicio de los ajustes razonables que deban adoptarse.

d) Diseño para todos: la actividad por la que se concibe o proyecta, desde el origen, y siempre que ello sea posible, entornos, procesos, bienes, productos, servicios, objetos, instrumentos, dispositivos o herramientas, de tal forma que puedan ser utilizados por todas las personas, en la mayor extensión posible.

e) Diálogo civil: el principio en virtud del cual las organizaciones representativas de personas con discapacidad y de sus familias participan, en los términos que establecen las leyes y demás disposiciones normativas, en la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas oficiales que se desarrollan en la esfera de las personas con discapacidad.

f) Transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las Administraciones públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicos, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

De acuerdo con el principio de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, esta ley se aplicará en los siguientes ámbitos:

- Telecomunicaciones y sociedad de la información.
- Espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación.
- Transportes.
- Bienes y servicios a disposición del público.
- Relaciones con las Administraciones públicas.

La garantía y efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación, se regirá por lo establecido en esta ley que tendrá carácter supletorio a lo dispuesto en la legislación específica de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

CAPÍTULO II

Igualdad de oportunidades

Artículo 4. *Vulneración del derecho a la igualdad de oportunidades.*

Se entenderá que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas.

Artículo 5. *Garantías del derecho a la igualdad de oportunidades.*

Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, los poderes públicos establecerán medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva.

Artículo 6. *Medidas contra la discriminación.*

1. Se consideran medidas contra la discriminación aquellas que tengan como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorablemente que otra que no lo sea, en una situación análoga o comparable.

2. Se entenderá que existe discriminación indirecta cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

Artículo 7. *Contenido de las medidas contra la discriminación.*

Las medidas contra la discriminación podrán consistir en prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.

A estos efectos, se entiende por:

a) Conducta de acoso: toda conducta relacionada con la discapacidad de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

b) Exigencias de accesibilidad: los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal de diseño para todos.

c) Ajuste razonable: las medidas de adecuación del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

Para determinar si una carga es o no proporcionada se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda.

A este fin, las Administraciones públicas competentes podrán establecer un régimen de ayudas públicas para contribuir a sufragar los costes derivados de la obligación de realizar ajustes razonables.

Las discrepancias entre el solicitante del ajuste razonable y el sujeto obligado podrán ser resueltas a través del sistema de arbitraje previsto en el artículo 17, de esta ley, sin perjuicio de la protección administrativa o judicial que en cada caso proceda.

Artículo 8. *Medidas de acción positiva.*

1. Se consideran medidas de acción positiva aquellos apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o especiales dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, atendiendo a los diferentes tipos y grados de discapacidad.

2. Los poderes públicos adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las mujeres con discapacidad, las personas con discapacidad severamente afectadas, las personas con discapacidad que no pueden representarse a sí mismas o las que padecen una más acusada exclusión social por razón de su discapacidad, así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural.

3. Asimismo, en el marco de la política oficial de protección a la familia, los poderes públicos adoptarán medidas especiales de acción positiva respecto de las familias alguno de cuyos miembros sea una persona con discapacidad.

Artículo 9. *Contenido de las medidas de acción positiva.*

1. Las medidas de acción positiva podrán consistir en apoyos complementarios y normas, criterios y prácticas más favorables. Los apoyos complementarios podrán ser ayudas económicas, ayudas técnicas, asistencia personal, servicios especializados y ayudas y servicios auxiliares para la comunicación.

Dichas medidas tendrán naturaleza de mínimos, sin perjuicio de las medidas que puedan establecer las comunidades autónomas en el ámbito de sus competencias.

2. En particular, las Administraciones públicas garantizarán que las ayudas y subvenciones públicas promuevan la efectividad del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad así como las personas con discapacidad que viven habitualmente en el ámbito rural.

Artículo 10. Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación.

1. El Gobierno, sin perjuicio de las competencias atribuidas a las comunidades autónomas y a las corporaciones locales, regulará unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que garanticen unos mismos niveles de igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos con discapacidad.

Dicha regulación será gradual en el tiempo y en el alcance y contenido de las obligaciones impuestas, y abarcará a todos los ámbitos y áreas de las enumeradas en el capítulo I.

2. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación establecerán, para cada ámbito o área, medidas concretas para prevenir o suprimir discriminaciones, y para compensar desventajas o dificultades. Se incluirán disposiciones sobre, al menos, los siguientes aspectos:

a) Exigencias de accesibilidad de los edificios y entornos, de los instrumentos, equipos y tecnologías, y de los bienes y productos utilizados en el sector o área. En particular, la supresión de barreras a las instalaciones y la adaptación de equipos e instrumentos.

b) Condiciones más favorables en el acceso, participación y utilización de los recursos de cada ámbito o área y condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas.

c) Apoyos complementarios, tales como ayudas económicas, tecnológicas de apoyo, servicios o tratamientos especializados y otros servicios personales. En particular, ayudas y servicios auxiliares para la comunicación, como sistemas aumentativos y alternativos, sistemas de apoyos a la comunicación oral y lengua de signos u otros dispositivos que permitan la comunicación.

d) La adopción de normas internas en las empresas o centros que promuevan y estimulen la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad.

e) Planes y calendario para la implantación de las exigencias de accesibilidad y para el establecimiento de las condiciones más favorables y de no discriminación.

f) Medios y recursos humanos y materiales para la promoción de la accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate.

3. Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación se establecerán teniendo en cuenta a los diferentes tipos y grados de discapacidad que deberán orientar tanto el diseño inicial como los ajustes razonables de los entornos, productos y servicios de cada ámbito de aplicación de la ley.

CAPÍTULO III**Fomento y defensa****Artículo 11. Medidas de fomento y defensa.**

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus competencias, promoverán y facilitarán el desarrollo de medidas de fomento y de instrumentos y mecanismos de protección jurídica para llevar a cabo una política de igualdad de oportunidades, mediante la adopción de las medidas necesarias para que se supriman las disposiciones normativas y las prácticas contrarias a la igualdad de oportunidades y el establecimiento de medidas para evitar cualquier forma de discriminación por causa de discapacidad.

Sección 1.ª Medidas de fomento**Artículo 12. Medidas de sensibilización y formación.**

Las Administraciones públicas desarrollarán y promoverán actividades de información, campañas de sensibilización, acciones formativas y cuantas otras sean necesarias para la promoción de la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

Artículo 13. Medidas para fomentar la calidad.

Las Administraciones públicas adecuarán sus planes de calidad para asegurar la igualdad de oportunidades a los ciudadanos con discapacidad. Para ello, incluirán en ellos normas uniformes mínimas de no discriminación y de accesibilidad, y desarrollarán indicadores de calidad y guías de buenas prácticas.

Artículo 14. Medidas de innovación y desarrollo de normas técnicas.

1. Las Administraciones públicas fomentarán la innovación en todos los aspectos relacionados con la calidad de vida de las personas con discapacidad. Para ello, promoverán la investigación en las áreas relacionadas con la discapacidad en los planes de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I).

2. Asimismo, facilitarán y apoyarán el desarrollo de normativa técnica, así como la revisión de la existente, de forma que asegure la no discriminación en procesos, diseños y desarrollos de tecnologías, productos, servicios y bienes, en colaboración con las entidades y organizaciones de normalización y certificación y todos los agentes implicados.

Artículo 15. Participación de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

1. Las personas con discapacidad y sus familias, a través de sus organizaciones representativas, participarán en la preparación, elaboración y adopción de las decisiones que les conciernen, siendo obligación de las Administraciones públicas en la esfera de sus respectivas competencias promover las condiciones para asegurar que esta participación sea real y efectiva. De igual modo, se promoverá su presencia permanente en los órganos de las Administraciones públicas, de carácter participativo y consultivo, cuyas funciones estén directamente relacionadas con materias que tengan incidencia en esferas de interés preferente para personas con discapacidad y sus familias.

2. Las Administraciones públicas promoverán y facilitarán el desarrollo de las asociaciones y demás entidades en que se agrupan las personas con discapacidad y sus familias. Asimismo, ofrecerán apoyo financiero y técnico para el desarrollo de sus actividades y podrán establecer convenios para el desarrollo de programas de interés social.

3. El Consejo Nacional de la Discapacidad es el órgano colegiado interministerial de carácter consultivo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, en el que se institucionaliza la colaboración entre las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias y la Administración General del Estado, con el objeto de coordinar y definir una política coherente de atención integral a este grupo ciudadano.

En particular, corresponderá al Consejo Nacional de la Discapacidad la promoción de la igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad, a cuyo efecto se constituirá en su seno una oficina permanente especializada, con la que colaborarán las asociaciones de utilidad pública más representativas de las personas con discapacidad y sus familias.

Artículo 16. *Planes y programas de accesibilidad y para la no discriminación.*

La Administración General del Estado promoverá, en colaboración con otras Administraciones públicas y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, la elaboración, desarrollo y ejecución de planes y programas en materia de accesibilidad y no discriminación.

Sección 2.^a *Medidas de defensa*

Artículo 17. *Arbitraje.*

1. Previa audiencia de los sectores interesados y de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, el Gobierno establecerá un sistema arbitral que, sin formalidades especiales, atienda y resuelva con carácter vinculante y ejecutivo para ambas partes, las quejas o reclamaciones de las personas con discapacidad en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación, siempre que no existan indicios racionales de delito, todo ello sin perjuicio de la protección administrativa y judicial que en cada caso proceda.

2. El sometimiento de las partes al sistema arbitral será voluntario y deberá constar expresamente por escrito.

3. Los órganos de arbitraje estarán integrados por representantes de los sectores interesados, de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias y de las Administraciones públicas dentro del ámbito de sus competencias.

Artículo 18. *Tutela judicial y protección contra las represalias.*

1. La tutela judicial del derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad comprenderá la adopción de todas las medidas que sean necesarias para poner fin a la violación del derecho y prevenir violaciones ulteriores, así como para restablecer al perjudicado en el ejercicio pleno de su derecho.

2. La indemnización o reparación a que pueda dar lugar la reclamación correspondiente no estará limitada por un tope máximo fijado a priori. La indemnización por daño moral procederá aun cuando no existan perjuicios de carácter económico y se valorará atendiendo a las circunstancias de la infracción y a la gravedad de la lesión.

3. Se adoptarán las medidas que sean necesarias para proteger a las personas físicas o jurídicas 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 oportunidades.

Artículo 19. *Legitimación.*

Sin perjuicio de la legitimación individual de las personas afectadas, las personas jurídicas legalmente habilitadas para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos podrán actuar en un proceso en nombre e interés de las personas que así lo autoricen, con la finalidad de hacer efectivo el derecho de igualdad de oportunidades, defendiendo sus derechos individuales y recaudando en dichas personas los efectos de aquella actuación.

Artículo 20. *Criterios especiales sobre la prueba de hechos relevantes.*

1. En aquellos procesos jurisdiccionales en los que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de graves indicios de discriminación directa o indirecta por razón de discapacidad, el juez o tribunal, tras la apreciación de los mismos, teniendo presente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio y el principio procesal de igualdad de partes, podrá exigir al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

2. Lo establecido en el apartado anterior no es de aplicación a los procesos penales ni a los contencioso administrativos interpuestos contra resoluciones sancionadoras.

Disposición adicional primera. *Modificación del Estatuto de los Trabajadores.*

El segundo párrafo del artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.»

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*

El segundo párrafo del artículo 29.4 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, queda redactado de la siguiente manera:

«También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los funcionarios para atender al cuidado

de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.»

Disposición adicional tercera. *Modificación de la Ley de Propiedad Horizontal.*

1. El artículo 10 de la Ley 49/1960, de 21 de julio, por la que se regula la Propiedad Horizontal, queda redactado de la siguiente manera:

«1. Será obligación de la comunidad la realización de las obras necesarias para el adecuado sostenimiento y conservación del inmueble y de sus servicios, de modo que reúna las debidas condiciones estructurales, de estanqueidad, habitabilidad, accesibilidad y seguridad.

2. Asimismo, la comunidad, a instancia de los propietarios en cuya vivienda vivan, trabajen o presten sus servicios altruistas o voluntarios personas con discapacidad, o mayores de setenta años, vendrá obligada a realizar las obras de accesibilidad que sean necesarias para un uso adecuado a su discapacidad de los elementos comunes, o para la instalación de dispositivos mecánicos y electrónicos que favorezcan su comunicación con el exterior, cuyo importe total no exceda de tres mensualidades ordinarias de gastos comunes.

3. Los propietarios que se opongan o demoren injustificadamente la ejecución de las órdenes dictadas por la autoridad competente responderán individualmente de las sanciones que puedan imponerse en vía administrativa.

4. En caso de discrepancia sobre la naturaleza de las obras a realizar resolverá lo procedente la junta de propietarios. También podrán los interesados solicitar arbitraje o dictamen técnico en los términos establecidos en la ley.

5. Al pago de los gastos derivados de la realización de las obras de conservación y accesibilidad a que se refiere el presente artículo estará afecto el piso o local en los mismos términos y condiciones que los establecidos en el artículo 9 para los gastos generales.»

2. El artículo 11 de la Ley 49/1960, de 21 de julio, por la que se regula la Propiedad Horizontal, queda redactado de la siguiente manera:

«1. Ningún propietario podrá exigir nuevas instalaciones, servicios o mejoras no requeridos para la adecuada conservación, habitabilidad, seguridad y accesibilidad del inmueble, según su naturaleza y características.

2. Cuando se adopten válidamente acuerdos para realizar innovaciones no exigibles a tenor del apartado anterior y cuya cuota de instalación exceda del importe de tres mensualidades ordinarias de gastos comunes, el disidente no resultará obligado, ni se modificará su cuota, incluso en el caso de que no pueda privársele de la mejora o ventaja.

Si el disidente desea, en cualquier tiempo, participar de las ventajas de la innovación, habrá de abonar su cuota en los gastos de realización y mantenimiento, debidamente actualizados mediante la aplicación del correspondiente interés legal.

3. Cuando se adopten válidamente acuerdos para la realización de obras de accesibilidad, la comunidad quedará obligada al pago de los gastos aun cuando su importe exceda de tres mensualidades ordinarias de gastos comunes.

4. Las innovaciones que hagan inservible alguna parte del edificio para el uso y disfrute de un propietario requerirán, en todo caso, el consentimiento expreso de éste.

5. Las derramas para el pago de mejoras realizadas o por realizar en el inmueble serán a cargo de quien sea propietario en el momento de la exigibilidad de las cantidades afectas al pago de dichas mejoras.»

3. La norma 1.ª del artículo 17 de la Ley 49/1960, de 21 de julio, por la que se regula la Propiedad Horizontal, queda redactada de la siguiente manera:

«1.ª La unanimidad sólo será exigible para la validez de los acuerdos que impliquen la aprobación o modificación de las reglas contenidas en el título constitutivo de la propiedad horizontal o en los estatutos de la comunidad.

El establecimiento o supresión de los servicios de ascensor, portería, conserjería, vigilancia u otros servicios comunes de interés general, incluso cuando supongan la modificación del título constitutivo o de los estatutos, requerirá el voto favorable de las tres quintas partes del total de los propietarios que, a su vez, representen las tres quintas partes de las cuotas de participación. El arrendamiento de elementos comunes que no tenga asignado un uso específico en el inmueble requerirá igualmente el voto favorable de las tres quintas partes del total de los propietarios que, a su vez, representen las tres quintas partes de las cuotas de participación, así como el consentimiento del propietario directamente afectado, si lo hubiere.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 10 y 11 de esta ley, la realización de obras o el establecimiento de nuevos servicios comunes que tengan por finalidad la supresión de barreras arquitectónicas que dificulten el acceso o movilidad de personas con minusvalía, incluso cuando impliquen la modificación del título constitutivo, o de los estatutos, requerirá el voto favorable de la mayoría de los propietarios que, a su vez, representen la mayoría de las cuotas de participación.

A los efectos establecidos en los párrafos anteriores de esta norma, se computarán como votos favorables los de aquellos propietarios ausentes de la Junta, debidamente citados, quienes una vez informados del acuerdo adoptado por los presentes, conforme al procedimiento establecido en el artículo 9, no manifiesten su discrepancia por comunicación a quien ejerza las funciones de secretario de la comunidad en el plazo de 30 días naturales, por cualquier medio que permita tener constancia de la recepción.

Los acuerdos válidamente adoptados con arreglo a lo dispuesto en esta norma obligan a todos los propietarios.»

Disposición adicional cuarta. *Modificación de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.*

La disposición adicional sexta de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, queda redactada de la siguiente manera:

«Disposición adicional sexta. Grado mínimo de minusvalía en relación con las medidas de fomento del empleo y las modalidades de contratación.

El grado mínimo de minusvalía necesario para generar el derecho a los beneficios establecidos en las medidas de fomento del empleo para el mercado ordinario de trabajo a favor de los discapacitados, así como para que las personas con discapacidad pue-

dan ser contratadas en prácticas o para la formación en dicho mercado ordinario de trabajo con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo deberá ser igual o superior al 33 por ciento.»

Disposición final primera. *Facultades de ejecución y desarrollo.*

El Gobierno, a propuesta conjunta del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y de los Ministerios competentes en la materia, previa consulta al Consejo Nacional de la Discapacidad y, en su caso, a las respectivas conferencias sectoriales, queda autorizado para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de esta ley.

Disposición final segunda. *Consejo Nacional de la Discapacidad.*

El Consejo Estatal de Personas con Discapacidad pasa a denominarse Consejo Nacional de la Discapacidad. En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno modificará la normativa reguladora del Consejo Estatal de Personas con Discapacidad, al objeto de adecuarla a lo establecido en esta ley, y en particular, a su nueva denominación y a lo contemplado en el apartado 3 del artículo 15.

Disposición final tercera. *Estatuto del Real Patronato sobre Discapacidad.*

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno modificará el Real Decreto por el que se aprueba el Estatuto del Real Patronato sobre Discapacidad, con el fin de incorporar en el Consejo del citado organismo a las organizaciones representativas de personas con discapacidad y sus familias.

Disposición final cuarta. *Plan Nacional de accesibilidad.*

En el plazo de seis meses el Gobierno, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 16 de esta ley, aprobará un plan nacional de accesibilidad 2004-2012. El plan se desarrollará a través de fases de actuación trienal y en su diseño, ejecución y seguimiento participarán las asociaciones más representativas de utilidad pública de ámbito estatal de las personas con discapacidad.

Disposición final quinta. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación en las relaciones con las Administraciones públicas.*

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno establecerá las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación que, según lo previsto en el artículo 10, deberán reunir las oficinas públicas, dispositivos y servicios de atención al ciudadano y aquéllos de participación en los asuntos públicos, incluidos los relativos a la Administración de Justicia y a la participación en la vida política y los procesos electorales.

En particular, dentro de este plazo, el Gobierno adoptará para las personas con discapacidad las normas que, con carácter general y en aplicación del principio de servicio a los ciudadanos, contempla el artículo 4 de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

Las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación serán obligatorias según el calendario siguiente:

a) En el plazo de tres a cinco años desde la entrada en vigor de esta ley, todos los entornos, productos y servicios nuevos serán accesibles, y toda disposición, criterio o práctica administrativa discriminatoria será corregida.

b) En el plazo de 15 a 17 años desde la entrada en vigor de esta ley, todos los entornos, productos y servicios existentes y toda disposición, criterio o práctica cumplirán las exigencias de accesibilidad y no discriminación.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad de aquellos entornos o sistemas que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y la accesibilidad universal.

Disposición final sexta. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público.*

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno aprobará unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación, según lo previsto en el artículo 10 de esta ley, para el acceso y utilización de los bienes y servicios a disposición del público por las personas con discapacidad. Dichas condiciones básicas serán obligatorias según el calendario siguiente:

a) En los bienes y servicios nuevos de titularidad pública, en el plazo de cinco a siete años desde la entrada en vigor de esta ley ; en los nuevos de titularidad privada que concierten o suministren las Administraciones públicas, en el plazo de siete a nueve años ; y en el resto de bienes y servicios de titularidad privada que sean nuevos, en el plazo de 15 a 17 años.

b) En los bienes y servicios ya existentes y que sean susceptibles de ajustes razonables, tales ajustes deberán realizarse en el plazo de 12 a 14 años desde la entrada en vigor de esta ley, cuando sean bienes y servicios de titularidad pública o bienes y servicios de titularidad privada que concierten o suministren las Administraciones públicas, y en el plazo de 15 a 17 años, cuando se trate del resto de bienes y servicios de titularidad privada.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a bienes o servicios que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y accesibilidad universal.

Disposición final séptima. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y medios de comunicación social.*

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno aprobará, según lo previsto en su artículo 10, unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de las tecnologías, productos y servicios relacionados con la sociedad de la información y de cualquier medio de comunicación social, que serán obligatorias en el plazo de cuatro a seis años desde la entrada en vigor de esta ley para todos los productos y servicios nuevos, y en el plazo de ocho a diez años para todos aquellos existentes que sean susceptibles de ajustes razonables.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a dichos bienes o servicios que se consideren más relevantes desde el punto de vista de la no discriminación y accesibilidad universal.

Disposición final octava. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los medios de transporte.*

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno aprobará, según lo previsto en el artículo 10 de esta ley, y en razón de las necesidades, peculiaridades y exigencias que concurran en cada supuesto, unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los medios de transporte por personas con discapacidad.

Dichas condiciones serán obligatorias en los siguientes plazos a partir de la entrada en vigor de esta ley, de cinco a siete años para las infraestructuras y material de transporte nuevo, y de quince a diecisiete años para todos aquellos existentes que sean susceptibles de ajustes razonables.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a los diferentes medios de transporte, en lo que se considere más relevante desde el punto de vista de la no discriminación y de la accesibilidad universal.

Disposición final novena. *Condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.*

1. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno aprobará, según lo previsto en su artículo 10, unas condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación para el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y las edificaciones, que serán obligatorias en el plazo de cinco a siete años desde la entrada en vigor de esta ley para los espacios y edificaciones nuevos y en el plazo de 15 a 17 años para todos aquellos existentes que sean susceptibles de ajustes razonables.

2. En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno deberá realizar los estudios integrales sobre la accesibilidad a los espacios públicos urbanizados y edificaciones, en lo que se considere más relevante desde el punto de vista de la no discriminación y de la accesibilidad universal.

Disposición final décima. *Currículo formativo sobre accesibilidad universal y formación de profesionales.*

El Gobierno, en el plazo de dos años a partir de la entrada en vigor de esta ley, desarrollará el currículo formativo en «diseño para todos», en todos los programas educativos, incluidos los universitarios, para la formación de profesionales en los campos del diseño y la construcción del entorno físico, la edificación, las infraestructuras y obras públicas, el transporte, las comunicaciones y telecomunicaciones y los servicios de la sociedad de la información.

Disposición final undécima. *Régimen de infracciones y sanciones.*

El Gobierno, en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, remitirá a las Cortes un proyecto de ley que establezca el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

Disposición final duodécima. *Lengua de signos.*

En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno regulará los efectos que surtirá la lengua de signos española, con el fin de garantizar a las personas sordas y con discapacidad auditiva la posibilidad de su aprendizaje, conocimiento y uso, así como la libertad de elección respecto a los distintos medios utilizables para su comunicación con el entorno.

Tales efectos tendrán una aplicación gradual en los diferentes ámbitos a los que se refiere el artículo 3 de esta ley.

Disposición final decimotercera. *Sistema arbitral.*

En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, el Gobierno, previa audiencia de los sectores interesados y de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, establecerá el sistema arbitral previsto en el artículo 17 de esta ley.

Disposición final decimocuarta. *Fundamento constitucional.*

1. Esta ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado para regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de los deberes constitucionales, conforme al artículo 149.1.1.ª de la Constitución.

2. La sección 2.ª del capítulo III se dicta al amparo de la competencia del Estado en materia de legislación procesal, conforme al artículo 149.1.6.ª de la Constitución.

Disposición final decimoquinta. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Por tanto, Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley. Madrid, 2 de diciembre de 2003.

JUAN CARLOS R.

LEY 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Boletín Oficial del Estado núm. 310, de 27 de diciembre de 2007

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

La atención a las personas con discapacidad se refleja hoy en un importante cuerpo legal que permite situarla entre las prioridades estatales de orden social, político y administrativo. Desde la promulgación de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), que desarrolla el artículo 49 de la Constitución Española, hasta hoy se ha ido recorriendo un largo camino en el que se ha pasado de hablar de disminuidos, minusválidos o deficientes, a sustituir estos términos por los de personas con discapacidad o con déficit de ciudadanía. Ello supone, por tanto, cambiar el concepto de persona con problemas que necesita una atención especial por el de ciudadano con especial dificultad para disfrutar de los derechos constitucionales.

El pleno ejercicio de los derechos ciudadanos por parte de las personas con discapacidad exige de los poderes públicos y de las diferentes Administraciones Públicas una permanente atención y la puesta en marcha de mecanismos específicos para que puedan disfrutarlos con garantía y en igualdad de condiciones con toda la ciudadanía. Los principios de vida independiente, normalización, accesibilidad universal y diseño para todos, así como el de transversalidad de las políticas en materia de discapacidad y el de participación a través del diálogo civil constituyen el fundamento para garantizar con efectividad el derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

La regulación de las condiciones básicas de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal permitirá comprobar progresivamente en el tiempo el grado de cumplimiento y eficacia en el disfrute de los derechos por parte de las personas con discapacidad.

En atención a lo cual, la disposición final undécima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad establece que el Gobierno, en el plazo de dos años desde la entrada en vigor de dicha Ley, remitirá a las Cortes un proyecto de ley que establezca el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad.

Tal previsión se fundamenta en los principios de legalidad y tipicidad en virtud de los cuales los límites de la actividad sancionadora de las Administraciones Públicas deben estar fijados por Ley, de conformidad con el artículo 25 de la Constitución que exige la reserva de ley en materia sancionadora, un rango necesario de las normas que tipifican las conductas ilícitas y que regulan las sanciones correspondientes con el fin de respetar y hacer respetar las garantías de la ciudadanía en un Estado social y democrático de Derecho.

Este texto legal, que viene a dar cumplimiento al mandato legal teniendo en cuenta las exigencias constitucionales mencionadas, toma, asimismo, en consideración lo establecido por las disposiciones comunitarias que exigen a los Estados miembros de la Unión Europea la adopción de las normas necesarias para aplicar sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales.

Resulta necesario y así lo ha previsto la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de acuerdo con las directivas europeas sobre la materia, el establecimiento de un régimen sancionador eficaz con objeto de que la Ley no se convierta en una mera declaración de principios.

En la necesidad de una Ley de estas características coincide el movimiento asociativo español de la discapacidad y sus familias, que ha expresado tanto ante las Cortes Generales como ante el Gobierno de la Nación, la conveniencia de dar cumplimiento, en el menor tiempo posible, al mandato de la disposición final undécima de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

II

La Constitución de 1978 atribuye al Estado la competencia para regular «las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales». Tal como ha afirma-

do el Tribunal Constitucional en jurisprudencia reiterada, el artículo 149.1.1.^ª de la norma fundamental «constituye un título competencial autónomo, positivo o habilitante, constreñido al ámbito normativo, lo que permite al Estado una “regulación”, aunque limitada a las condiciones básicas que garanticen la igualdad, que no el diseño completo y acabado de su régimen jurídico».

En el ejercicio de esta competencia, la presente Ley articula precisamente ese equilibrio que exige el texto constitucional, conciliando el margen de regulación del Estado con los espacios competenciales previstos para las Comunidades Autónomas. Un equilibrio que necesariamente debe estar reforzado en el ámbito administrativo sancionador, materia de esta Ley, pues el propio Tribunal Constitucional ha declarado que «las Comunidades Autónomas pueden adoptar normas administrativas sancionadoras cuando, teniendo competencia sobre la materia sustantiva de que se trate, tales disposiciones se acomoden a las garantías constitucionales dispuestas en este ámbito del derecho sancionador (artículo 25.1 C.E., básicamente), y no introduzcan divergencias irrazonables y desproporcionadas al fin perseguido respecto del régimen jurídico aplicable en otras partes del territorio (artículo 149.1.1.^ª)». De esta manera, con la presente Ley se trazan las condiciones básicas que orientan la tarea normativa del legislador autonómico, respetando los ámbitos de decisión propia que constitucionalmente le corresponden, asegurando la existencia de un cuadro normativo mínimo y común para todo el territorio.

Al mismo tiempo, tras delimitar los estándares mínimos comunes aplicables al conjunto del Estado, la presente Ley tipifica una serie de infracciones para aquellos supuestos en los que ostente competencia la Administración General del Estado.

III

La Ley se estructura en tres títulos. En el artículo 1 del Título Preliminar se define el objeto de la Ley, que es establecer el régimen de infracciones y sanciones como garantía de las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad, definidas en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

Este régimen de infracciones y sanciones se aplicará en todo el territorio del Estado, sin perjuicio de las infracciones y sanciones que las Comunidades Autónomas puedan establecer en ejercicio de sus competencias propias que, en todo caso, garantizarán la plena protección de las personas con discapacidad, ajustándose a lo dispuesto en la presente Ley.

Asimismo, es objeto de esta Ley establecer el régimen específico de infracciones y sanciones aplicable por la Administración General del Estado.

En el Título I se define, en tres Capítulos, el régimen común de infracciones y sanciones.

En el Capítulo I se regulan las infracciones, que se clasifican en leves, graves y muy graves. Todo ello, sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica.

El Capítulo II regula las sanciones, determinando las cuantías mínima y máxima con las que se han de sancionar las infracciones leves, graves y muy graves, estableciendo los criterios para la graduación de las sanciones, así como la posibilidad de imponer sanciones accesorias.

El Capítulo III regula determinados aspectos del régimen sancionador.

Entre las cuestiones reguladas en este Capítulo, se encuentran las relativas a los posibles responsables de las infracciones; las personas interesadas en el procedimiento; la publicidad de las resoluciones sancionadoras; la prescripción de las infracciones y sanciones y el deber de colaboración.

El Título II, establece las normas específicas de aplicación por la Administración General del Estado.

En el artículo 15, se determina que la competencia para el ejercicio de la potestad sancionadora corresponderá a la Administración General del Estado cuando las conductas infractoras se proyecten en un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

El Capítulo I de este Título II, se refiere a las infracciones y sanciones.

En materia de infracciones se complementa la tipificación de infracciones recogida en el artículo 3, por medio de la definición de conductas, actuaciones u omisiones que se clasifican en infracciones leves, graves y muy graves.

Por otra parte, en materia de sanciones, se establecen tres grados de sanciones para cada tipo de infracción, así como las cuantías mínima y máxima para cada grado.

El Capítulo II regula el procedimiento sancionador partiendo de la aplicación, con carácter general, del procedimiento sancionador establecido en el Título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, que desarrolla el citado texto legal, por lo que se ha evitado la reproducción de los preceptos contenidos en estas normas.

Se abordan, con carácter específico, cuestiones relativas a la efectividad de las sanciones y reglas para el cómputo de los plazos de prescripción de las infracciones y sanciones.

Asimismo, se regulan las medidas cautelares, derivadas de la necesidad de adoptar en cualquier momento del procedimiento, medidas de carácter provisional para asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, debido al riesgo de que la presunta persona infractora intente eludir la ejecución de la sanción mientras se tramita el procedimiento sancionador.

El Capítulo III regula los órganos competentes en el procedimiento sancionador en el ámbito de la Administración General del Estado.

Asimismo, se regulan las actuaciones previas a los actos de instrucción de forma que las Comunidades Autónomas puedan informar acerca del contenido de la denuncia, orden o petición, al órgano competente para la iniciación del procedimiento. Por su parte, la Oficina Permanente Especializada, dependiente del Consejo Nacional de la Discapacidad, analizará las denuncias para emitir el correspondiente informe.

Finalmente, la resolución definitiva, en unión de todo el expediente, se remitirá a efectos informativos a los órganos de las Comunidades Autónomas afectadas y a la Oficina Permanente Especializada.

Por último la Ley concluye con seis disposiciones adicionales y dos finales.

Las disposiciones adicionales primera a cuarta se refieren a la exigencia de accesibilidad de los procedimientos sancionadores; a la exclusión del ámbito de aplicación de la Ley de las infracciones y sanciones en el orden social en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; a la sujeción a los plazos previstos

en las disposiciones finales quinta a novena de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, para la aplicación de lo previsto en la Ley sobre infracciones en materia de accesibilidad y ajustes razonables, y a la facultad del Gobierno para revisar las cuantías establecidas en la Ley para las sanciones.

En la disposición adicional quinta se prevén los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo y ejecución de la presente Ley en el ámbito de la Administración General del Estado.

La disposición adicional sexta establece la información periódica del Gobierno a las Cortes Generales sobre el proceso de aplicación de la Ley.

En las disposiciones finales, se recoge el fundamento constitucional de esta Ley y se fija su entrada en vigor a los tres meses de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1. *Objeto de la Ley.*

1. La presente Ley tiene por objeto establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

2. El régimen de infracciones y sanciones que se establece en la presente Ley será común en todo el territorio del Estado y será objeto de tipificación por el legislador autonómico, sin perjuicio de aquellas otras infracciones y sanciones que pueda establecer en el ejercicio de sus competencias.

Las Comunidades Autónomas establecerán un régimen de infracciones que garantice la plena protección de las personas con discapacidad, ajustándose a lo dispuesto en la presente Ley.

3. Asimismo, se establece el régimen específico de infracciones y sanciones aplicable por la Administración General del Estado.

TÍTULO I

Régimen común de Infracciones y Sanciones

CAPÍTULO I

Infracciones

Artículo 2. *Objeto de las infracciones.*

A los efectos de esta Ley, se considerarán infracciones administrativas las acciones y omisiones que ocasionen vulneraciones del derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad, cuando se produzcan discriminaciones directas o indirectas, acosos, incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas, especialmente cuando se deriven beneficios económicos para la persona infractora.

Artículo 3. *Infracciones.*

1. Las infracciones se clasificarán en leves, graves o muy graves.

2. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, tendrán la consideración de infracciones leves, las conductas que incurran en irregularidades meramente formales en la inobservancia de lo establecido en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en sus normas de desarrollo.

3. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, tendrán la consideración de infracciones graves:

a) Los actos discriminatorios u omisiones que supongan directa o indirectamente un trato menos favorable a la persona con discapacidad en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

b) El incumplimiento de las exigencias de accesibilidad, así como la negativa a adoptar las medidas de ajuste razonable, definidas en el artículo 7 b) y c) de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, así como en sus normas de desarrollo.

c) El incumplimiento de un requerimiento administrativo específico que formulen los órganos competentes para el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

d) Cualquier forma de presión ejercida sobre la persona con discapacidad o sobre otras personas físicas o jurídicas, que hayan entablado o pretendan entablar cualquier clase de acción legal.

4. En todo caso, y sin perjuicio de lo que se establezca en la legislación autonómica, tendrán la consideración de infracciones muy graves:

a) Toda conducta de acoso relacionada con la discapacidad en los términos del artículo 7.a) de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y en sus normas de desarrollo.

b) El incumplimiento reiterado de los requerimientos administrativos específicos que formulen los órganos competentes para el ejercicio de las competencias necesarias para dar cumplimiento a las previsiones de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y en sus normas de desarrollo.

c) Cualquier forma de presión ejercida sobre las autoridades en el ejercicio de las potestades administrativas que se ejerzan para la ejecución de las medidas previstas en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, y en sus normas de desarrollo.

CAPÍTULO II

Sanciones

Artículo 4. *Sanciones.*

1. Las infracciones serán sancionadas con multas que irán desde un mínimo de 301 euros hasta un máximo de 1.000.000 de euros.
2. Para las infracciones leves, la sanción no excederá en ningún caso de los 30.000 euros.
3. Para las infracciones graves, la sanción no excederá en ningún caso de los 90.000 euros.

Artículo 5. *Criterios de graduación de las sanciones.*

1. Las sanciones se aplicarán en grado mínimo, medio y máximo con arreglo a los siguientes criterios:
 - a) Intencionalidad de la persona infractora.
 - b) Negligencia de la persona infractora.
 - c) Fraude o connivencia.
 - d) Incumplimiento de las advertencias previas.
 - e) Cifra de negocios o ingresos de la empresa o entidad.
 - f) Número de personas afectadas.
 - g) Permanencia o transitoriedad de las repercusiones de la infracción.
 - h) Reincidencia, por comisión en el término de un año de más de una infracción de la misma naturaleza cuando así haya sido declarado por resolución firme.
 - i) La alteración social producida por la realización de conductas discriminatorias y de acoso, la inobservancia o el incumplimiento de las exigencias de accesibilidad y de las exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.
 - j) El beneficio económico que se hubiera generado para la persona autora de la infracción.
2. Cuando el perjudicado por la infracción sea una de las personas comprendidas en el número 2 del artículo 8 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, la sanción podrá imponerse en la cuantía máxima del grado que corresponda.
3. Cuando de la comisión de una infracción derive necesariamente la comisión de otra u otras, se impondrá la sanción correspondiente a la infracción más grave.

Artículo 6. *Sanciones accesorias.*

Cuando las infracciones sean muy graves los órganos competentes podrán proponer, además de la sanción que proceda, la supresión, cancelación o suspensión total o parcial de ayudas oficiales, consistentes en subvenciones y cualesquiera otras que la persona sancionada tuviese reconocidos o hubiera solicitado en el sector de actividad en cuyo ámbito se produce la infracción.

Artículo 7. *Cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre y en la legislación autonómica.*

El abono por parte del responsable de las multas impuestas como consecuencia de una sanción establecida en esta Ley y la legislación autonómica correspondiente, no eximirá del cumplimiento de las obligaciones derivadas de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de sus normas de desarrollo y de las normas dictadas por las Comunidades Autónomas en ejercicio de sus competencias en esta materia.

CAPÍTULO III

Régimen sancionador

Artículo 8. *Sujetos.*

1. Esta Ley se aplicará a los responsables de la infracción, personas físicas o jurídicas, que incurran en las acciones u omisiones determinadas como infracción en la presente Ley y en la legislación autonómica correspondiente.
2. La responsabilidad será solidaria cuando sean varios los responsables y no sea posible determinar el grado de participación de cada uno de ellos en la comisión de la infracción.
3. Serán responsables subsidiarios o solidarios las personas físicas y jurídicas privadas por el incumplimiento de las obligaciones que conlleven el deber de prevenir la infracción administrativa cometida por otros.

Artículo 9. *Legitimación.*

1. Las personas con discapacidad, sus familias y las organizaciones representativas y asociaciones en las que se integran, tendrán la consideración de interesados en estos procedimientos en los términos previstos en el artículo 31 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
2. Contra el acuerdo de archivo de las actuaciones o la resolución desestimatoria, expresa o tácita, de la denuncia o puesta en conocimiento de la Administración de posibles infracciones previstas en esta Ley o en las que establezcan las Comunidades Autónomas en ejercicio de sus competencias, las organizaciones y asociaciones anteriormente referidas estarán legitimadas para interponer los recursos o, en su caso, las acciones que consideren procedentes como representantes de intereses sociales.
3. La legitimación activa que se otorga a las citadas organizaciones y asociaciones, en ningún caso supondrá trato preferente cuando sean denunciadas o se las considere presuntas infractoras por la administración competente.

Artículo 10. *Instrucción.*

1. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia establecido en la presente Ley y en la legislación autonómica correspondiente.

2. Cuando una Administración Pública, en el transcurso de la fase de instrucción, considere que la potestad sancionadora en relación con la presunta conducta infractora corresponde a otra Administración Pública, lo pondrá en conocimiento de ésta en unión del correspondiente expediente.

Artículo 11. Publicidad de las resoluciones sancionadoras.

La resolución firme en vía administrativa de los expedientes sancionadores por faltas graves y muy graves será hecha pública, cuando así lo acuerde la autoridad administrativa que la haya adoptado, para lo que se recabará con carácter previo el oportuno informe de la Agencia Española de Protección de Datos o la autoridad autonómica que corresponda.

Artículo 12. Prescripción de las infracciones.

Las infracciones a que se refiere la presente Ley calificadas como leves prescribirán al año, las calificadas como graves a los tres años y las calificadas como muy graves a los cuatro años.

Artículo 13. Prescripción de las sanciones.

Las sanciones impuestas por faltas leves prescribirán al año, las impuestas por faltas graves a los cuatro años y las impuestas por faltas muy graves a los cinco años.

Artículo 14. Deber de colaboración.

Todas las personas físicas y jurídicas tienen el deber de facilitar la labor de los órganos y autoridades para la aplicación de lo dispuesto en la presente Ley, aportando en un plazo razonable los datos, documentos, informes o aclaraciones que, siendo necesarias para el esclarecimiento de los hechos, les sean solicitadas, y facilitando, previo aviso, el acceso a sus dependencias, salvo que éstas coincidan con su domicilio, en cuyo caso deberá obtenerse su expreso consentimiento o el mandato judicial correspondiente.

TÍTULO II

Normas específicas de aplicación por la Administración General del Estado

Artículo 15. Competencia de la Administración General del Estado.

A los efectos de esta Ley, la competencia para el ejercicio de la potestad sancionadora corresponderá a la Administración General del Estado cuando las conductas infractoras se proyecten en un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma.

CAPÍTULO I

Infracciones y sanciones

Artículo 16. Infracciones.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3, se tipifican en el ámbito de competencias de la Administración General del Estado las siguientes infracciones que se clasifican en leves, graves y muy graves.

2. Son infracciones leves:

a) El incumplimiento de los deberes y obligaciones dispuestos en los artículos 4, 7, 8, 9 y 10 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en sus normas de desarrollo, siempre que no tenga el carácter de infracción grave o muy grave.

b) El incumplimiento de las disposiciones que impongan la obligación de adoptar normas internas en las empresas, centros de trabajo u oficinas públicas, orientadas a promover y estimular la eliminación de desventajas o situaciones generales de discriminación a las personas con discapacidad.

c) Obstaculizar la acción de los servicios de inspección.

3. Son infracciones graves:

a) Los actos discriminatorios u omisiones que supongan directa o indirectamente un trato menos favorable a la persona con discapacidad en relación con otra persona que se encuentre en situación análoga o comparable.

b) La imposición abusiva de cualquier forma de renuncia total o parcial a los derechos de las personas por razón de su discapacidad, basada en una posición de ventaja.

c) El incumplimiento deliberado del deber del sigilo y confidencialidad con respecto a los datos personales de las personas con discapacidad.

d) El incumplimiento de los requerimientos específicos que formulen las autoridades.

e) La obstrucción o negativa a facilitar la información solicitada por las autoridades competentes o sus agentes, que sea legalmente exigible, en orden al cumplimiento de las funciones de información, vigilancia, investigación, inspección, tramitación y ejecución en los términos previstos en esta Ley.

f) El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las normas sobre accesibilidad de los entornos, instrumentos, equipos y tecnologías, medios de transporte, medios de comunicación y de los productos y servicios a disposición del público que obstaculice o limite su acceso o utilización regulares por las personas con discapacidad.

g) La negativa por parte de las personas obligadas a adoptar un ajuste razonable, en los términos establecidos en el artículo 7.c) de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

h) El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las previsiones efectuadas en el artículo 10.2.f) de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, en lo referente a la elaboración de los planes especiales de actuación para la implantación de las exigencias de accesibilidad y la no discriminación en el ámbito de que se trate.

i) La coacción, amenaza, represalia ejercida sobre la persona con discapacidad o sobre otras personas físicas o jurídicas, que hayan entablado o pretendan entablar cualquier clase de acción legal, reclamación, denuncia o participen en procedimientos ya iniciados para exigir el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades; así como la tentativa de ejercitar tales actos.

j) Tendrá también la consideración de infracción grave la comisión, en el plazo de tres meses y por tres veces, de la misma infracción leve.

4. Son infracciones muy graves:

a) Las vejaciones que padezcan las personas en sus derechos fundamentales por razón de su discapacidad.

b) Las acciones que deliberadamente generen un grave perjuicio económico o profesional para las personas con discapacidad.

c) Conculcar deliberadamente la dignidad de las personas con discapacidad imponiendo condiciones o cargas humillantes para el acceso a los bienes, productos y servicios a disposición del público.

d) Generar deliberadamente situaciones de riesgo o grave daño para la integridad física o psíquica o la salud de las personas con discapacidad.

e) Las conductas calificadas como graves cuando sus autores hayan actuado movidos, además, por odio o desprecio racial o étnico, de género, orientación sexual, edad, discapacidad severa o no posibilidad de representarse a sí mismo.

f) El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las normas legales sobre accesibilidad en la planificación, diseño y urbanización de los entornos, productos y servicios a disposición del público que impida el libre acceso y utilización regulares por las personas con discapacidad.

g) El incumplimiento por parte de las personas obligadas de las normas legales sobre accesibilidad que impida o dificulte gravemente el ejercicio de derechos fundamentales y el disfrute de libertades públicas por parte de las personas con discapacidad.

h) Tendrá también la consideración de infracción muy grave, la comisión de tres infracciones graves en el plazo de un año; así como las que reciban expresamente dicha calificación en las disposiciones normativas especiales aplicables en cada caso.

Artículo 17. Sanciones.

Las infracciones en la materia objeto de esta Ley se sancionarán del siguiente modo:

a) Las infracciones leves, en su grado mínimo, con multas de 301 a 6.000 euros; en su grado medio, de 6.001 a 18.000 euros; y en su grado máximo, de 18.001 a 30.000 euros.

b) Las infracciones graves con multas, en su grado mínimo, de 30.000 a 60.000 euros; en su grado medio, de 60.001 a 78.000 euros; y en su grado máximo, de 78.001 a 90.000 euros.

c) Las infracciones muy graves con multas, en su grado mínimo, de 90.001 a 300.000 euros; en su grado medio, de 300.001 a 600.000 euros; y en su grado máximo, de 600.001 a 1.000.000 de euros.

CAPÍTULO II

Procedimiento sancionador

Artículo 18. *Normativa de aplicación.*

Las infracciones y sanciones en el ámbito de las competencias de la Administración General del Estado, y en las contempladas en el artículo 15 de esta Ley, se regirán por el procedimiento sancionador previsto en el Título IX de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, así como el Real Decreto 1398/1993, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Reglamento del procedimiento para el ejercicio de la potestad sancionadora, que desarrolla el citado texto legal.

Artículo 19. *Medidas cautelares.*

En el supuesto de infracciones muy graves que supongan un grave riesgo para la salud física o psíquica o para la libertad de las personas con discapacidad, el órgano que tenga atribuida la competencia, en la materia que se trate, podrá acordar como medida cautelar, y por razones de urgencia inaplazables, el cierre temporal del centro o establecimiento o la suspensión del servicio, hasta tanto se subsanen por su titular las deficiencias detectadas en el mismo.

Artículo 20. *Efectividad de la sanción.*

1. La autoridad que impone la sanción señalará el plazo para su cumplimiento sin que pueda ser inferior a quince ni superior a treinta días.

2. Si la sanción no fuera satisfecha en el plazo fijado en la resolución administrativa firme se seguirá el procedimiento previsto en el Reglamento General de Recaudación.

Artículo 21. *Cómputo del plazo de prescripción de las infracciones.*

1. En las infracciones derivadas de una actividad continuada la fecha inicial del cómputo será la de la finalización de la actividad o la del último acto en que la infracción se consume.

2. El cómputo del plazo de prescripción de las infracciones se interrumpirá en la fecha de notificación de iniciación del procedimiento contra el presunto infractor, reanudándose el cómputo del plazo si el expediente sancionador permanece paralizado durante seis meses por causa no imputable a aquellos contra quienes se dirija.

Artículo 22. *Cómputo del plazo de prescripción de las sanciones.*

El cómputo del plazo de prescripción de las sanciones se interrumpirá en la fecha de notificación a la persona interesada de la iniciación del procedimiento de ejecución, reanudándose el cómputo del plazo si aquél está paralizado durante seis meses por causa no imputable a la persona infractora.

CAPÍTULO III

Órganos competentes

Artículo 23. *Autoridades competentes.*

1. El órgano competente para iniciar el procedimiento será el órgano directivo, con rango de Dirección General, que tenga atribuidas las competencias en materia de discapacidad. El procedimiento se iniciará siempre de oficio, bien por propia iniciativa o como consecuencia de orden superior, petición razonada de otros órganos o denuncia.

2. El ejercicio de los actos de instrucción necesarios para la determinación, conocimiento y comprobación de los datos en virtud de los cuales deba pronunciarse la resolución sancionadora, corresponde al órgano directivo con rango de Subdirección General a que correspondan las funciones de impulso de políticas sectoriales sobre discapacidad, que elevará propuesta de resolución al órgano competente para imponer la sanción.

3. Será órgano competente para imponer las sanciones previstas en el Capítulo I del Título II de esta Ley:

a) El órgano con rango de Dirección General a que se hace referencia en el apartado 1 del artículo anterior, cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones leves.

b) La Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones graves.

c) El titular del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales cuando se trate de sanciones por la comisión de infracciones muy graves, si bien se requerirá el acuerdo previo del Consejo de Ministros cuando las sanciones sean de cuantía superior a 300.000 euros.

Artículo 24. *Autoridades competentes en las actuaciones previas a la instrucción del expediente.*

Con carácter previo a la instrucción y como actuaciones previas a la incoación del correspondiente expediente sancionador, el órgano competente para iniciar el procedimiento deberá recabar informe acerca del contenido de la denuncia, orden o petición, de los siguientes órganos:

a) Órganos competentes de las Comunidades Autónomas en cuyo territorio se hubieran producido las conductas o hechos que pudieran constituir infracción.

b) La Oficina Permanente Especializada, creada por Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, analizará las denuncias y remitirá a la Dirección General que tenga atribuidas las competencias en materia de discapacidad el correspondiente informe.

Artículo 25. *Información a otros órganos.*

La resolución definitiva, en unión de todo el expediente, se remitirá a efectos informativos, a los siguientes órganos:

a) A los órganos competentes de las Comunidades Autónomas en cuyo territorio se cometieron las conductas u omisiones susceptibles de constituir infracción administrativa.

b) A la Oficina Permanente Especializada.

Disposición adicional primera. *Garantía de accesibilidad de los procedimientos.*

Los procedimientos sancionadores que se incoen con arreglo a lo establecido en esta Ley, deberán estar documentados en soportes que sean accesibles para las personas con discapacidad, siendo obligación de la autoridad administrativa facilitar a las personas con discapacidad el pleno ejercicio de los derechos previstos en dichos procedimientos.

Disposición adicional segunda. *Orden Social.*

Las infracciones y sanciones en el orden social en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad seguirán rigiéndose por la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, cuyo texto refundido fue aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Disposición adicional tercera. *Infracciones en materia de accesibilidad y ajustes razonables.*

La aplicación de lo dispuesto en los artículos 3.3.b), 16.2.a), 16.3.f), 16.3.g), 16.3.h), 16.4.f) y 16.4.g) de esta Ley, en cuanto se derive del incumplimiento de las exigencias de accesibilidad o negativa a adoptar un ajuste razonable, quedará sujeta a la entrada en vigor de los desarrollos normativos y a los plazos previstos en las disposiciones finales quinta a novena de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Disposición adicional cuarta. *Revisión de la cuantía de las sanciones.*

Las cuantías de las sanciones establecidas en los artículos 4 y 17 de esta Ley, podrán ser revisadas y actualizadas periódicamente por el Gobierno mediante Real Decreto, previo informe de las Comunidades Autónomas y del Consejo Nacional de la Discapacidad, teniendo en cuenta la variación del Índice de Precios al Consumo.

Disposición adicional quinta. *Medios materiales y personales.*

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales realizará con sus propios medios materiales y personales el desarrollo y ejecución de lo dispuesto en la presente Ley en el ámbito de la Administración General del Estado.

Disposición adicional sexta. *Información a las Cortes Generales.*

El Gobierno, durante los 4 primeros años posteriores a la entrada en vigor de esta Ley, presentará a las Cortes Generales un informe anual en el que dé cuenta, al menos, de:

- 1.º Las actuaciones efectuadas cada año para la aplicación de la Ley.
- 2.º El coste económico de dichas actuaciones.
- 3.º Las actuaciones programadas para años sucesivos, con indicación del coste previsto.
- 4.º Las infracciones cometidas y las sanciones impuestas en aplicación de la presente Ley, con especificación del rendimiento económico producido por éstas.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

El Título I, las disposiciones adicionales primera, segunda, tercera y cuarta, ésta última en relación con el artículo 4, se dictan al amparo del artículo 149.1.1.ª, sin perjuicio de las competencias que, por razón del ámbito material corresponde a las Comunidades Autónomas, para acometer las medidas legislativas y ejecutivas necesarias para conseguir una igualdad efectiva de las personas con discapacidad en cumplimiento de los artículos 9.2 y 14, en relación con el artículo 49, de la Constitución.

Los restantes preceptos de esta Ley son de aplicación únicamente a la Administración General del Estado.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor a los tres meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Madrid, 26 de diciembre de 2007.

JUAN CARLOS R.

LEY 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.

Boletín Oficial del Estado núm. 157 de 2 julio 2005

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

I

La relación y convivencia de pareja, basada en el afecto, es expresión genuina de la naturaleza humana y constituye cauce destacado para el desarrollo de la personalidad, que nuestra Constitución establece como uno de los fundamentos del orden político y la paz social. En consonancia con ello, una manifestación señalada de esta relación, como es el matrimonio, viene a ser recogida por la Constitución, en su artículo 32, y considerada, en términos de nuestra jurisprudencia constitucional, como una institución jurídica de relevancia social que permite realizar la vida en común de la pareja.

Esta garantía constitucional del matrimonio tiene como consecuencia que el legislador no podrá desconocer la institución, ni dejar de regularla de conformidad con los valores superiores del ordenamiento jurídico, y con su carácter de derecho de la persona con base en la Constitución. Será la ley que desarrolle este derecho, dentro del margen de opciones abierto por la Constitución, la que, en cada momento histórico y de acuerdo con sus valores dominantes, determinará la capacidad exigida para contraer matrimonio, así como su contenido y régimen jurídico. La regulación del matrimonio en el derecho civil contemporáneo ha reflejado los modelos y valores dominantes en las sociedades europeas y occidentales. Su origen radica en el Código Civil francés de 1804, del que innegablemente trae causa el español de 1889. En este contexto, el matrimonio se ha configurado como una institución, pero también como una relación jurídica que tan sólo ha podido establecerse entre personas de distinto sexo; de hecho, en tal diferencia de sexo se ha encontrado tradicionalmente uno de los fundamentos del reconocimiento de la institución por el derecho del Estado y por el derecho canónico. Por ello, los códigos de los dos últimos siglos, reflejando la mentalidad dominante, no precisaban prohibir, ni siquiera referirse, al matrimonio entre personas del mismo sexo, pues la relación entre ellas en forma alguna se consideraba que pudiera dar lugar a una relación jurídica matrimonial. Pero tampoco en forma alguna cabe al legislador ignorar lo evidente: que la sociedad evoluciona en el modo de conformar y reconocer los diversos modelos de convivencia, y que, por ello, el legislador puede, incluso debe, actuar en consecuencia, y evitar toda quiebra entre el Derecho y los valores de la sociedad cuyas relaciones ha de regular. En este sentido, no cabe duda de que la realidad social española de nuestro tiempo deviene mucho más rica, plural y dinámica que la sociedad en que surge el Código Civil de 1889. La convivencia como pareja entre personas del mismo sexo basada en la afectividad ha sido objeto de reconocimiento y aceptación social creciente, y ha superado arraigados prejuicios y estigmatizaciones. Se admite hoy sin dificultad que esta convivencia en pareja es un medio a través del cual se desarrolla la personalidad de un amplio número de personas, convivencia mediante la cual se prestan entre sí apoyo emocional y económico, sin más trascendencia que la que tiene lugar en una estricta relación privada, dada su, hasta ahora, falta de reconocimiento formal por el Derecho. Esta percepción no sólo se produce en la sociedad española, sino también en ámbitos más

amplios, como se refleja en la Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de febrero de 1994, en la que expresamente se pide a la Comisión Europea que presente una propuesta de recomendación a los efectos de poner fin a la prohibición de contraer matrimonio a las parejas del mismo sexo, y garantizarles los plenos derechos y beneficios del matrimonio.

II

La Historia evidencia una larga trayectoria de discriminación basada en la orientación sexual, discriminación que el legislador ha decidido remover. El establecimiento de un marco de realización personal que permita que aquellos que libremente adoptan una opción sexual y afectiva por personas de su mismo sexo puedan desarrollar su personalidad y sus derechos en condiciones de igualdad se ha convertido en exigencia de los ciudadanos de nuestro tiempo, una exigencia a la que esta ley trata de dar respuesta.

Ciertamente, la Constitución, al encomendar al legislador la configuración normativa del matrimonio, no excluye en forma alguna una regulación que delimite las relaciones de pareja de una forma diferente a la que haya existido hasta el momento, regulación que dé cabida a las nuevas formas de relación afectiva. Pero, además, la opción reflejada en esta ley tiene unos fundamentos constitucionales que deben ser tenidos en cuenta por el legislador. Así, la promoción de la igualdad efectiva de los ciudadanos en el libre desarrollo de su personalidad (artículos 9.2 y 10.1 de la Constitución), la preservación de la libertad en lo que a las formas de convivencia se refiere (artículo 1.1 de la Constitución) y la instauración de un marco de igualdad real en el disfrute de los derechos sin discriminación alguna por razón de sexo, opinión o cualquier otra condición personal o social (artículo 14 de la Constitución) son valores consagrados constitucionalmente cuya plasmación debe reflejarse en la regulación de las normas que delimitan el estatus del ciudadano, en una sociedad libre, pluralista y abierta. Desde esta perspectiva amplia, la regulación del matrimonio que ahora se instaura trata de dar satisfacción a una realidad palpable, cuyos cambios ha asumido la sociedad española con la contribución de los colectivos que han venido defendiendo la plena equiparación en derechos para todos con independencia de su orientación sexual, realidad que requiere un marco que determine los derechos y obligaciones de todos cuantos formalizan sus relaciones de pareja. En el contexto señalado, la ley permite que el matrimonio sea celebrado entre personas del mismo o distinto sexo, con plenitud e igualdad de derechos y obligaciones cualquiera que sea su composición. En consecuencia, los efectos del matrimonio, que se mantienen en su integridad respetando la configuración objetiva de la institución, serán únicos en todos los ámbitos con independencia del sexo de los contrayentes; entre otros, tanto los referidos a derechos y prestaciones sociales como la posibilidad de ser parte en procedimientos de adopción. Asimismo, se ha procedido a una imprescindible adaptación terminológica de los distintos artículos del Código Civil que se refieren o traen causa del matrimonio, así como de una serie de normas del mismo Código que contienen referencias explícitas al sexo de sus integrantes. En primer lugar, las referencias al marido y a la mujer se han sustituido por la mención a los cónyuges o a los consortes. En virtud de la nueva redacción del artículo 44 del Código Civil, la acepción jurídica de cónyuge o de consorte será la de persona casada con otra, con independencia de que ambas sean del mismo o de distinto sexo. Subsiste no obstante la referencia al binomio formado por el marido y la mujer en los artículos 116, 117 y 118 del Código, dado que los supuestos de hecho a que se refieren estos artículos sólo pueden producirse en el caso de matrimonios heterosexuales. Por otra parte, y como resultado de la disposición adicional primera de la presente ley, todas las referencias al matrimonio que se contienen en nuestro ordenamiento jurídico han de entenderse aplicables tanto al matrimonio de dos personas del mismo sexo como al integrado por dos personas de distinto sexo.

Artículo único. *Modificación del Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.*

El Código Civil se modifica en los siguientes términos: Uno. Se añade un segundo párrafo al artículo 44, con la siguiente redacción: «El matrimonio tendrá los mismos requisitos y efectos cuando ambos contrayentes sean del mismo o de diferente sexo.»

Dos. El artículo 66 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 66.

Los cónyuges son iguales en derechos y deberes.»

Tres. El artículo 67 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 67.

Los cónyuges deben respetarse y ayudarse mutuamente y actuar en interés de la familia.»

Cuatro. El primer párrafo del artículo 154 queda redactado en los siguientes términos:

«Los hijos no emancipados están bajo la potestad de sus progenitores.»

Cinco. El primer párrafo del artículo 160 queda redactado en los siguientes términos:

«Los progenitores, aunque no ejerzan la patria potestad, tienen el derecho de relacionarse con sus hijos menores, excepto con los adoptados por otro o conforme a lo dispuesto en resolución judicial.»

Seis. El párrafo 2.º del artículo 164 queda redactado en los siguientes términos:

«2.º Los adquiridos por sucesión en que uno o ambos de los que ejerzan la patria potestad hubieran sido justamente desheredados o no hubieran podido heredar por causa de indignidad, que serán administrados por la persona designada por el causante y, en su defecto y sucesivamente, por el otro progenitor o por un administrador judicial especialmente nombrado.»

Siete. El apartado 4 del artículo 175 queda redactado en los siguientes términos:

«4. Nadie puede ser adoptado por más de una persona, salvo que la adopción se realice conjunta o sucesivamente por ambos cónyuges. El matrimonio celebrado con posterioridad a la adopción permite al cónyuge la adopción de los hijos de su consorte. En caso de muerte del adoptante, o cuando el adoptante sufra la exclusión prevista en el artículo 179, es posible una nueva adopción del adoptado.»

Ocho. El apartado 2 del artículo 178 queda redactado en los siguientes términos:

«2. Por excepción subsistirán los vínculos jurídicos con la familia del progenitor que, según el caso, corresponda: 1.º Cuando el adoptado sea hijo del cónyuge del adoptante, aunque el consorte hubiere fallecido. 2.º Cuando sólo uno de los progenitores

haya sido legalmente determinado, siempre que tal efecto hubiere sido solicitado por el adoptante, el adoptado mayor de doce años y el progenitor cuyo vínculo haya de persistir.»

Nueve. El párrafo segundo del artículo 637 queda redactado en los siguientes términos:

«Se exceptúan de esta disposición las donaciones hechas conjuntamente a ambos cónyuges, entre los cuales tendrá lugar aquel derecho, si el donante no hubiese dispuesto lo contrario.»

Diez. El artículo 1.323 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1.323.

Los cónyuges podrán transmitirse por cualquier título bienes y derechos y celebrar entre sí toda clase de contratos.»

Once. El artículo 1.344 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1.344.

Mediante la sociedad de gananciales se hacen comunes para los cónyuges las ganancias o beneficios obtenidos indistintamente por cualquiera de ellos, que les serán atribuidos por mitad al disolverse aquella.»

Doce. El artículo 1.348 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1.348.

Siempre que pertenezca privativamente a uno de los cónyuges una cantidad o crédito pagadero en cierto número de años, no serán gananciales las sumas que se cobren en los plazos vencidos durante el matrimonio, sino que se estimarán capital de uno u otro cónyuge, según a quien pertenezca el crédito.»

Trece. El artículo 1.351 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1.351.

Las ganancias obtenidas por cualquiera de los cónyuges en el juego o las procedentes de otras causas que eximan de la restitución pertenecerán a la sociedad de gananciales.»

Catorce. El artículo 1.361 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1.361.

Se presumen gananciales los bienes existentes en el matrimonio mientras no se pruebe que pertenecen privativamente a uno de los dos cónyuges.»

Quince. El párrafo 2.º del artículo 1.365 queda redactado en los siguientes términos:

«2.º En el ejercicio ordinario de la profesión, arte u oficio o en la administración ordinaria de los propios bienes. Si uno de los cónyuges fuera comerciante, se estará a lo dispuesto en el Código de Comercio.»

Dieciséis. El artículo 1.404 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1.404.

Hechas las deducciones en el caudal inventariado que prefijan los artículos anteriores, el remanente constituirá el haber de la sociedad de gananciales, que se dividirá por mitad entre los cónyuges o sus respectivos herederos.»

Diecisiete. El artículo 1.458 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 1.458.

Los cónyuges podrán venderse bienes recíprocamente.»

Disposición adicional primera. Aplicación en el ordenamiento.

Las disposiciones legales y reglamentarias que contengan alguna referencia al matrimonio se entenderán aplicables con independencia del sexo de sus integrantes.

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley de 8 de junio de 1957, sobre el Registro Civil.*

Uno. El artículo 46 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 46.

La adopción, las modificaciones judiciales de capacidad, las declaraciones de concurso, ausencia o fallecimiento, los hechos relativos a la nacionalidad o vecindad y, en general, los demás inscribibles para los que no se establece especialmente que la inscripción se haga en otra Sección del Registro, se inscribirán al margen de la correspondiente inscripción de nacimiento. Cuantos hechos afectan a la patria potestad, salvo la muerte de los progenitores, se inscribirán al margen de la inscripción de nacimiento de los hijos.»

Dos. El artículo 48 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 48.

La filiación paterna o materna constará en la inscripción de nacimiento a su margen, por referencia a la inscripción de matrimonio de los padres o por inscripción del reconocimiento.»

Tres. El artículo 53 queda redactado en los siguientes términos:

«Artículo 53.

Las personas son designadas por su nombre y apellidos, correspondientes a ambos progenitores, que la Ley ampara frente a todos.»

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta ley se dicta al amparo de la competencia exclusiva del Estado en materia de legislación civil reconocida por el artículo 149.1.8.ª de la Constitución española sin perjuicio de la conservación, modificación y desarrollo por las Comunidades Autónomas.

mas de los derechos civiles, forales o especiales, allí donde existan y de las normas aprobadas por éstas en desarrollo de sus competencias en Derecho Civil.

Disposición final segunda. *Entrada en vigor.*

La presente ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto,

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta ley.

Valencia, 1 de julio de 2005.

JUAN CARLOS R.

LEY 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas.

Boletín Oficial del Estado núm. 65 de 16 marzo 2007

JUAN CARLOS I
REY DE ESPAÑA

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo en sancionar la siguiente ley.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente Ley tiene por objeto regular los requisitos necesarios para acceder al cambio de la inscripción relativa al sexo de una persona en el Registro Civil, cuando dicha inscripción no se corresponde con su verdadera identidad de género. Contempla también el cambio del nombre propio para que no resulte discordante con el sexo reclamado.

La transexualidad, considerada como un cambio de la identidad de género, ha sido ampliamente estudiada ya por la medicina y por la psicología. Se trata de una realidad social que requiere una respuesta del legislador, para que la inicial asignación registral del sexo y del nombre propio puedan ser modificadas, con la finalidad de garantizar el libre desarrollo de la personalidad y la dignidad de las personas cuya identidad de género no se corresponde con el sexo con el que inicialmente fueron inscritas.

De acuerdo con la regulación que se establece en esta Ley, la rectificación registral del sexo y el cambio del nombre se dirigen a constatar como un hecho cierto el cambio ya producido de la identidad de género, de manera que queden garantizadas la seguridad jurídica y las exigencias del interés general. Para ello, dicho cambio de identidad habrá de acreditarse debidamente, y la rectificación registral se llevará a cabo de acuerdo con la regulación de los expedientes gubernativos del Registro Civil.

Mediante esta Ley España se suma a aquellos países de nuestro entorno que cuentan con una legislación específica que da cobertura y seguridad jurídica a la necesidad de la persona transexual, adecuadamente diagnosticada, de ver corregida la inicial asignación registral de su sexo, asignación contradictoria con su identidad de género, así como a ostentar un nombre que no resulte discordante con su identidad.

Por último, se reforma mediante esta Ley el artículo 54 de la Ley del Registro Civil de 8 de junio de 1957. Para garantizar el derecho de las personas a la libre elección del nombre propio, se deroga la prohibición de inscribir como nombre propio los diminutivos o variantes familiares y coloquiales que no hayan alcanzado sustantividad.

Artículo 1. *Legitimación.*

1. Toda persona de nacionalidad española, mayor de edad y con capacidad suficiente para ello, podrá solicitar la rectificación de la mención registral del sexo.

La rectificación del sexo conllevará el cambio del nombre propio de la persona, a efectos de que no resulte discordante con su sexo registral.

2. Asimismo, la persona interesada podrá incluir en la solicitud la petición del traslado total del folio registral.

Artículo 2. *Procedimiento.*

1. La rectificación de la mención registral del sexo se tramitará y acordará con sujeción a las disposiciones de esta Ley, de acuerdo con las normas establecidas en la Ley del Registro Civil, de 8 de junio de 1957, para los expedientes gubernativos.

En la solicitud de rectificación registral se deberá incluir la elección de un nuevo nombre propio, salvo cuando la persona quiera conservar el que ostente y éste no sea contrario a los requisitos establecidos en la Ley del Registro Civil.

2. No son de aplicación en el expediente para la rectificación de la mención registral del sexo:

- a) La regla primera del artículo 97 de la Ley del Registro Civil.
- b) El párrafo segundo del artículo 218 del Reglamento del Registro Civil.
- c) Los párrafos tercero y cuarto del artículo 349 del Reglamento del Registro Civil.

Artículo 3. *Autoridad competente.*

La competencia para conocer de las solicitudes de rectificación registral de la mención del sexo corresponderá al Encargado del Registro Civil del domicilio del solicitante.

Artículo 4. *Requisitos para acordar la rectificación.*

1. La rectificación registral de la mención del sexo se acordará una vez que la persona solicitante acredite:

a) Que le ha sido diagnosticada disforia de género.

La acreditación del cumplimiento de este requisito se realizará mediante informe de médico o psicólogo clínico, colegiados en España o cuyos títulos hayan sido reconocidos u homologados en España, y que deberá hacer referencia:

1. A la existencia de disonancia entre el sexo morfológico o género fisiológico inicialmente inscrito y la identidad de género sentida por el solicitante o sexo psicosocial, así como la estabilidad y persistencia de esta disonancia.

2. A la ausencia de trastornos de personalidad que pudieran influir, de forma determinante, en la existencia de la disonancia reseñada en el punto anterior.

b) Que ha sido tratada médicamente durante al menos dos años para acomodar sus características físicas a las correspondientes al sexo reclamado. La acreditación del cumplimiento de este requisito se efectuará mediante informe del médico colegiado bajo cuya dirección se haya realizado el tratamiento o, en su defecto, mediante informe de un médico forense especializado.

2. No será necesario para la concesión de la rectificación registral de la mención del sexo de una persona que el tratamiento médico haya incluido cirugía de reasignación sexual. Los tratamientos médicos a los que se refiere la letra b) del apartado anterior no serán un requisito necesario para la concesión de la rectificación registral cuando concurren razones de salud o edad que imposibiliten su seguimiento y se aporte certificación médica de tal circunstancia.

Artículo 5. *Efectos.*

1. La resolución que acuerde la rectificación de la mención registral del sexo tendrá efectos constitutivos a partir de su inscripción en el Registro Civil.

2. La rectificación registral permitirá a la persona ejercer todos los derechos inherentes a su nueva condición.

3. El cambio de sexo y nombre acordado no alterará la titularidad de los derechos y obligaciones jurídicas que pudieran corresponder a la persona con anterioridad a la inscripción del cambio registral.

Artículo 6. *Notificación del cambio registral de sexo.*

1. El Encargado del Registro Civil notificará de oficio el cambio de sexo y de nombre producido a las autoridades y organismos que reglamentariamente se determine.

2. El cambio de sexo y nombre obligará a quien lo hubiere obtenido a solicitar la emisión de un nuevo documento nacional de identidad ajustado a la inscripción registral rectificadora. En todo caso se conservará el mismo número del documento nacional de identidad.

3. La nueva expedición de documentos con fecha anterior a la rectificación registral se realizará a petición del interesado, su representante legal o persona autorizada por aquel, debiendo garantizarse en todo caso por las autoridades, organismos e instituciones que los expidieron en su momento la adecuada identificación de la persona a cuyo favor se expidan los referidos documentos, mediante la oportuna impresión en el duplicado del documento del mismo número de documento nacional de identidad o la misma clave registral que figurare en el original.

Artículo 7. *Publicidad.*

No se dará publicidad sin autorización especial de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de la persona.

Disposición adicional primera. *Adición de un apartado 3 al artículo 7 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.*

Se modifica el artículo 7 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre Técnicas de reproducción humana asistida, que queda redactado como sigue:

«Artículo 7. Filiación de los hijos nacidos mediante técnicas de reproducción asistida.

1. La filiación de los nacidos con las técnicas de reproducción asistida se regulará por las leyes civiles, a salvo de las especificaciones establecidas en los tres siguientes artículos.

2. En ningún caso, la inscripción en el Registro Civil reflejará datos de los que se pueda inferir el carácter de la generación.

3. Cuando la mujer estuviere casada, y no separada legalmente o de hecho, con otra mujer, esta última podrá manifestar ante el Encargado del Registro Civil del domicilio conyugal, que consiente en que cuando nazca el hijo de su cónyuge, se determine a su favor la filiación respecto del nacido.»

Disposición adicional segunda. *Reexpedición de títulos o documentos.*

A efectos de abono de tasas por reexpedición de los títulos o documentos, la rectificación de la mención del sexo en el Registro Civil no se considera causa atribuible a la persona interesada.

Disposición transitoria única. *Exoneración de la acreditación de requisitos para la rectificación de la mención registral del sexo.*

La persona que, mediante informe de médico colegiado o certificado del médico del Registro Civil, acredite haber sido sometida a cirugía de reasignación sexual con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, quedará exonerada de acreditar los requisitos previstos por el artículo 4.1.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Esta Ley se dicta en ejercicio de las competencias exclusivas del Estado recogidas en el artículo 149.1. 8.ª de la Constitución.

Disposición final segunda. *Modificación de la Ley del Registro Civil, de 8 de junio de 1957.*

La Ley del Registro Civil, de 8 de junio de 1957, queda modificada como sigue:

Uno. El primer párrafo del artículo 6 quedará redactado de la siguiente forma:

«El Registro es público para quienes tengan interés en conocer los asientos, con las excepciones que prevean ésta u otras leyes.»

Dos. El segundo párrafo del artículo 15 quedará redactado de la siguiente forma:

«En todo caso se inscribirán los hechos ocurridos fuera de España, cuando las correspondientes inscripciones deban servir de base a inscripciones exigidas por el derecho español.»

Tres. El segundo párrafo del artículo 54 queda redactado como sigue:

«Quedan prohibidos los nombres que objetivamente perjudiquen a la persona, los que hagan confusa la identificación y los que induzcan a error en cuanto al sexo.»

Cuatro. El artículo 93.2.º queda redactado como sigue:

«2.º La indicación equivocada del sexo cuando igualmente no haya duda sobre la identidad del nacido por las demás circunstancias, así como la mención registral relativa al sexo de las personas en los casos de disforia de género.»

Disposición final tercera. *Desarrollo reglamentario.*

El Gobierno, a propuesta del Ministro de Justicia, dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo y ejecución de esta Ley.

Disposición final cuarta. *Modificación de la Ley 84/1978, de 28 de diciembre, por la que se regula la tasa por expedición del Documento Nacional de Identidad.*

El número 2 del artículo 4 de la Ley 84/1978, de 28 de diciembre, queda redactado como sigue:

«Quienes hubieran de renovar preceptivamente su documento durante el plazo de vigencia del mismo, por cambio de domicilio o de datos filiatorios, o por cualquier circunstancia no imputable al interesado.»

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Por tanto.

Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 15 de marzo de 2007.

JUAN CARLOS R.

VI.2.2. LEGISLACIÓN AUTONÓMICA

VI.2.2.1. PAÍS VASCO

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, Estatuto de Autonomía para el País Vasco

Boletín Oficial del Estado núm. 306/ de 22 de diciembre de 1979

Boletín Oficial País Vasco (BOPV) núm. 32, de 12 de enero de 1980

Artículo 6 [Lenguas oficiales]

3. Nadie podrá ser discriminado por razón de la lengua.

Artículo 9. [Derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos vascos]

d) Adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 8/2008, de 25 junio por la que se modifica la Ley contra la Exclusión y la Ley de Carta de Derechos Sociales

Boletín Oficial del País Vasco núm. 127, de 4 julio 2008

Ley 12/2008, de 5 diciembre, de Servicios Sociales del País Vasco
Boletín Oficial del País Vasco núm. 246 de 24 diciembre 2008

Ley 18/2008, de 23 diciembre de Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social
Boletín Oficial del País Vasco núm. 250 de 31 diciembre 2008

DISCAPACIDAD

Ley 20/1997, de 4 diciembre, de Promoción de la accesibilidad de minusválidos del País Vasco
Boletín Oficial País Vasco núm. 246, de 24 de diciembre 1997

EDAD

Ley 3/2005, de 18 febrero, de Atención y Protección a la Infancia y Adolescencia del País Vasco
Boletín Oficial País Vasco núm. 59, de 30 de marzo 2005

GÉNERO

Ley 2/1988, de 5 febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer
Boletín Oficial del País Vasco núm. 45, de 4 de marzo 1988

Decreto 261/2006, de 26 diciembre Regula la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres
Boletín Oficial País Vasco núm. 12, de 17 de enero de 2007

Decreto 5/2007, de 16 enero, de regulación de la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres
Boletín Oficial del País Vasco núm. 23, de 1 febrero 2007

Decreto 213/2007, de 27 noviembre, de regulación de las unidades administrativas encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad en los departamentos del Gobierno Vasco, así como en sus organismos autónomos y entes públicos
Presidencia del Gobierno
Boletín Oficial del País Vasco núm. 241 de 17 diciembre 2007

Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Boletín Oficial País Vasco núm. 42, de 2 de marzo de 2005

http://www.zerbitzu-orokorrak.ehu.es/p258-shcococt/es/contenidos/normativa/normativa/es_normativ/adjuntos/LeyIO_c.pdf

VI.2.2.2. CATALUÑA

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, de reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.

Boletín Oficial del Estado núm. 172, de 20 de julio de 2006

Diario Oficial Generalidad de Cataluña (DOGC) 4680/2006, de 20 de julio de 2006

PREÁMBULO

La tradición cívica y asociativa de Cataluña ha subrayado siempre la importancia de la lengua y la cultura catalanas, de los derechos y de los deberes, del saber, de la formación, de la cohesión social, del desarrollo sostenible y de la igualdad de derechos, hoy, en especial, de la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 4. Derechos y principios rectores

1. Los poderes públicos de Cataluña deben promover el pleno ejercicio de las libertades y los derechos que reconocen el presente Estatuto, la Constitución, la Unión Europea, la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y los demás tratados y convenios internacionales suscritos por España que reconocen y garantizan los derechos y las libertades fundamentales.

2. Los poderes públicos de Cataluña deben promover las condiciones para que la libertad y la IGUALDAD de los individuos y de los grupos sean reales y efectivas; deben facilitar la participación de todas las personas en la vida política, económica, cultural y social, y deben reconocer el derecho de los pueblos a conservar y desarrollar su identidad.

3. Los poderes públicos de Cataluña deben promover los valores de la libertad, la democracia, la IGUALDAD, el pluralismo, la paz, la justicia, la solidaridad, la cohesión.

Artículo 6. *La lengua propia y las lenguas oficiales*

[apa.1 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 27 septiembre 2006

apa.1 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 10 octubre 2006

apa.2 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 27 septiembre 2006

apa.2 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 10 octubre 2006

apa.3 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 27 septiembre 2006

apa.5 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 27 septiembre 2006]

2. El catalán es la lengua oficial de Cataluña. También lo es el castellano, que es la lengua oficial del Estado español. Todas las personas tienen derecho a utilizar las dos lenguas oficiales y los ciudadanos de Cataluña el derecho y el deber de conocerlas. Los poderes públicos de Cataluña deben establecer las medidas necesarias para facilitar el ejercicio de estos derechos y el cumplimiento de este deber. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 32, no puede haber discriminación por el uso de una u otra lengua.

Artículo 7. *La condición política de catalanes.*

1. Gozan de la condición política de catalanes o ciudadanos de Cataluña los ciudadanos españoles que tienen vecindad administrativa en Cataluña. Sus derechos políticos se ejercen de acuerdo con el presente Estatuto y las Leyes.

2. Gozan, como catalanes, de los derechos políticos definidos por el presente Estatuto los españoles residentes en el extranjero que han tenido en Cataluña la última vecindad administrativa, así como sus descendientes que mantienen esta ciudadanía, si así lo solicitan, en la forma que determine la Ley.

CAPÍTULO PRIMERO

DERECHOS Y DEBERES DEL ÁMBITO CIVIL Y SOCIAL

Artículo 15. *Derechos de las personas*

[Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 27 septiembre 2006

Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 10 octubre 2006]

2. Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

3. Los derechos que el presente Estatuto reconoce a los ciudadanos de Cataluña pueden extenderse a otras personas, en los términos que establecen las leyes.

Artículo 18. *Derechos de las personas mayores*

[Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 10 octubre 2006]

Las personas mayores tienen derecho a vivir con dignidad, libres de explotación y de malos tratos, sin que puedan ser discriminadas debido a su edad.

Artículo 19. *Derechos de las mujeres*

[Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 10 octubre 2006]

1. Todas las mujeres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, malos tratos y todo tipo de discriminación .

Artículo 21. *Derechos y deberes en el ámbito de la educación*

1. Todas las personas tienen derecho a una educación de calidad y a acceder a la misma en condiciones de IGUALDAD. La Generalitat debe establecer un modelo educativo de interés público que garantice estos derechos.

2. Las madres y los padres tienen garantizado, de acuerdo con los principios establecidos por el artículo 37.4, el derecho que les asiste para que sus hijos e hijas reciban la formación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus convicciones en las escuelas de titularidad pública, en las que la enseñanza es laica.

3. Los centros docentes privados pueden ser sostenidos con fondos públicos de acuerdo con lo que determinen las Leyes, para garantizar los derechos de acceso en condiciones de IGUALDAD y a la calidad de la enseñanza.

6. Todas las personas tienen derecho a disponer, en los términos y condiciones que establezcan las Leyes, de ayudas públicas para satisfacer los requerimientos educativos y para acceder en IGUALDAD de condiciones a los niveles educativos superiores, en función de sus recursos económicos, aptitudes y preferencias.

Artículo 22. *Derechos y deberes en el ámbito cultural*

1. Todas las personas tienen derecho a acceder en condiciones de IGUALDAD a la cultura y al desarrollo de sus capacidades creativas individuales y colectivas.

Artículo 23. *Derechos en el ámbito de la salud*

1. Todas las personas tienen derecho a acceder en condiciones de IGUALDAD y gratuidad a los servicios sanitarios de responsabilidad pública, en los términos que se establecen por ley.

Artículo 24. *Derechos en el ámbito de los servicios sociales*

1. Todas las personas tienen derecho a acceder en condiciones de IGUALDAD a las prestaciones de la red de servicios sociales de responsabilidad pública, a ser informadas sobre estas prestaciones y a dar el consentimiento para cualquier actuación que les afecte personalmente, en los términos que establecen las Leyes.

Artículo 29. *Derecho de participación*

1. Los ciudadanos de Cataluña tienen derecho a participar en condiciones de IGUALDAD en los asuntos públicos de Cataluña, de forma directa o bien a través de representantes, en los supuestos y en los términos que establecen el presente Estatuto y las Leyes.

Artículo 30. *Derechos de acceso a los servicios públicos y a una buena Administración*

1. Todas las personas tienen derecho a acceder en condiciones de IGUALDAD a los servicios públicos y a los servicios económicos de interés general. Las Administraciones públicas deben fijar las condiciones de acceso y los estándares de calidad de estos servicios, con independencia del régimen de su prestación.

Artículo 32. *Derechos y deberes de conocimiento y uso de las lenguas*

[Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 10 octubre 2006]

Todas las personas tienen derecho a no ser discriminadas por razones lingüísticas. Los actos jurídicos realizados en cualquiera de las dos lenguas oficiales tienen, en cuanto a la lengua, plena validez y eficacia.

Artículo 40. *Protección de las personas y de las familias*

4. Los poderes públicos deben promover políticas públicas que favorezcan la emancipación de los jóvenes, facilitándoles el acceso al mundo laboral y a la vivienda para que puedan desarrollar su propio proyecto de vida y participar en IGUALDAD de derechos y deberes en la vida social y cultural.

7. Los poderes públicos deben promover la IGUALDAD de las distintas uniones estables de pareja, teniendo en cuenta sus características, con independencia de la orientación sexual de sus miembros. La Ley debe regular dichas uniones y otras formas de convivencia y sus efectos.

8. Los poderes públicos deben promover la IGUALDAD de todas las personas con independencia de su origen, nacionalidad, sexo, raza, religión, condición social u orientación sexual, así como promover la erradicación del racismo, del antisemitismo, de la xenofobia, de la homofobia y de cualquier otra expresión que atente contra la IGUALDAD y la dignidad de las personas.

Artículo 41. *Perspectiva de género*

[Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 10 octubre 2006]

apa.5 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 27 septiembre 2006]

1. Los poderes públicos deben garantizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a la ocupación, la formación, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y en todas las demás situaciones, así como garantizar que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

2. Los poderes públicos deben garantizar la transversalidad en la incorporación de la perspectiva de género y de las mujeres en todas las políticas públicas para conseguir la IGUALDAD real y efectiva y la paridad entre mujeres y hombres.

Artículo 42. *La cohesión y el bienestar sociales.*

(...) 6. Los poderes públicos deben emprender las acciones necesarias para establecer un régimen de acogida de las personas inmigradas y deben promover las políticas que garanticen el reconocimiento y la efectividad de los derechos y deberes de las personas inmigradas, la igualdad de oportunidades, las prestaciones y las ayudas que permitan su plena acomodación social y económica y la participación en los asuntos públicos.

Artículo 44. *Educación, investigación y cultura*

1. Los poderes públicos deben garantizar la calidad del sistema de enseñanza y deben impulsar una formación humana, científica y técnica del alumnado basada en los valores sociales de IGUALDAD, solidaridad, libertad, pluralismo, responsabilidad cívica y los otros que fundamentan la convivencia democrática.

Artículo 45. *Ámbito socioeconómico*

1. Los poderes públicos deben adoptar las medidas necesarias para promover el progreso económico y el progreso social de Cataluña y de sus ciudadanos, basados en los principios de la solidaridad, la cohesión, el desarrollo sostenible y la IGUALDAD de oportunidades.

3. Los poderes públicos deben adoptar las medidas necesarias para garantizar los derechos laborales y sindicales de los trabajadores, deben impulsar y deben promover su participación en las empresas y las políticas de ocupación plena, de fomento de la estabilidad laboral, de formación de las personas trabajadoras, de prevención de riesgos laborales, de seguridad e higiene en el trabajo, de creación de unas condiciones dignas en el puesto de trabajo, de no discriminación por razón de género y de garantía del descanso necesario y vacaciones retribuidas.

Artículo 50. *Fomento y difusión del catalán*

6. Los poderes públicos deben garantizar el uso de la lengua de signos catalana y las condiciones que permitan alcanzar la IGUALDAD de las personas con sordera que opten por esta lengua, que debe ser objeto de enseñanza, protección y respeto.

Artículo 52. *Medios de comunicación social*

[Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 27 septiembre 2006]

Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 10 octubre 2006]

2. Los poderes públicos deben promover las condiciones para garantizar el acceso sin discriminaciones a los servicios audiovisuales en el ámbito de Cataluña.

Artículo 53. *Acceso a las tecnologías de la información y de la comunicación*

1. Los poderes públicos deben facilitar el conocimiento de la sociedad de la información y deben impulsar el acceso a la comunicación y a las tecnologías de la información, en condiciones de IGUALDAD, en todos los ámbitos de la vida social, incluido el laboral; deben fomentar que estas tecnologías se pongan al servicio de las personas y no afecten negativamente a sus derechos, y deben garantizar la prestación de servicios mediante dichas tecnologías, de acuerdo con los principios de universalidad, continuidad y actualización.

Artículo 147. Notariado y registros públicos

1. Corresponde a la Generalitat de Cataluña, en materia de notarías y registros públicos de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles, la competencia ejecutiva que incluye en todo caso:

a) El nombramiento de los Notarios y los Registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles, mediante la convocatoria, administración y resolución de las oposiciones libres y restringidas y de los concursos, que debe convocar y llevar a cabo hasta la formalización de los nombramientos. Para la provisión de las notarías y de los registros, los candidatos deben ser admitidos en IGUALDAD de derechos y deben acreditar el conocimiento de la lengua y del derecho catalanes en la forma y con el alcance que establecen el Estatuto y las Leyes.

Artículo 153. Políticas de género.

Corresponde a la Generalitat la competencia exclusiva en materia de políticas de género, que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.ª de la Constitución, incluye en todo caso:

a) La planificación, diseño, ejecución, evaluación y control de normas, planes y directrices generales en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para conseguir erradicar la discriminación por razón de sexo que tengan que ejecutarse con carácter unitario para todo el territorio de Cataluña.

b) La promoción del asociacionismo de mujeres que realizan actividades relacionadas con la igualdad y la no discriminación y de las iniciativas de participación.

c) La regulación de las medidas y los instrumentos para la sensibilización sobre la violencia de género y para su detección y prevención, así como la regulación de servicios y recursos propios destinados a conseguir una protección integral de las mujeres que han sufrido o sufren este tipo de violencia.

TÍTULO VI**DE LA FINANCIACIÓN DE LA GENERALITAT****CAPÍTULO PRIMERO****LA HACIENDA DE LA GENERALITAT****Artículo 201. Principios**

[Declarada la admisión a trámite de rec.inconstitucionalidad por Prov. de 24 octubre 2006

apa.3 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 27 septiembre 2006

apa.3 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 8 noviembre 2006

apa.4 Declarada la admisión a trámite de rec. inconstitucionalidad por Prov. de 27 septiembre 2006]

4. De acuerdo con el art. 138.2 de la Constitución, la financiación de la Generalitat no debe implicar efectos discriminatorios para Cataluña respecto de las restantes Comunidades Autónomas. Este principio deberá respetar plenamente los criterios de solidaridad enunciados en el art. 206 de este Estatuto.

NORMATIVA**NORMATIVA GENERAL**

Ley 17/2002, de 5 de julio, de ordenación del sistema de empleo y de creación del Servicio de Empleo de Cataluña.
Diario Oficial Generalidad de Cataluña (DOGC) núm. 3676, de 12 de julio 2002

Ley 18/2007, de 28 diciembre, del derecho a la Vivienda de Cataluña.
Diario Oficial Generalidad de Cataluña (DOGC) núm. 5044, de 9 de enero de 2008
BOE 27 febrero 2008, núm. 50

Ley 12/2007, de 11 octubre, de Servicios Sociales de Cataluña de 2007.
Diario Oficial Generalidad de Cataluña (DOGC) núm. 4990, de 18 de octubre 2007
BOE 6 noviembre 2007, núm. 266

Ley 12/2009, del 10 de julio, de Educación.
Diario Oficial Generalidad de Cataluña (DOGC) núm. 5422, de 16 de julio de 2009
BOE 6 agosto 2009, núm. 189

DISCAPACIDAD

Ley 20/1991, de 25 noviembre, de Promoción de accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas de Cataluña.
Diario Oficial de Generalitat de Catalunya núm. 1526 de 4 de diciembre 1991

EDAD

Ley 6/2006, de 26 mayo, de creación de la Agencia catalana de Juventud.
Diario Oficial de Generalitat de Catalunya núm. 4651 de 9 de junio 2006
BOE 5 julio 2006, núm. 159

ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Decreto 141/2007, de 26 junio, de creación del Consejo Nacional de lesbianas, gays y hombres y mujeres bisexuales y transexuales (LGBT)

Diario Oficial de Generalitat de Catalunya núm. 4914 de 28 junio 2007

RELIGIÓN, CONVICCIONES O IDEOLOGÍA

Ley 16/2009, de 22 de julio, de los centros de culto.

Diario Oficial Generalidad de Cataluña (DOGC) núm. 5432, de 30 de julio de 2009

VI.2.2.3. GALICIA

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

Ley Orgánica 1/1981, de 6 de abril, de Estatuto de Autonomía para Galicia

Boletín Oficial del Estado núm. 101, de 28 de abril de 1981

Artículo 4. [*Derecho libertades y deberes fundamentales de los ciudadanos*]

2. Corresponde a los poderes públicos de Galicia promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud y facilitar la participación de todos los gallegos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 5. [*Lenguas oficiales*]

1.La lengua propia de Galicia es el gallego.

4.Nadie podrá ser discriminado por razón de la lengua.

Artículo 26. [*Notario y Registradores de la Propiedad y Mercantiles*]

1.Los Notarios y los Registradores de la Propiedad y Mercantiles serán nombrados por la Comunidad Autónoma, de conformidad con las leyes del Estado. Para la provisión de notarías, los candidatos serán admitidos en igualdad de derechos, tanto si ejercen en el territorio de Galicia como en el resto de España. En estos concursos y oposiciones será mérito preferente la especialización en Derecho gallego y el conocimiento del idioma del país. En ningún caso podrá establecerse la excepción de naturaleza o vecindad.

Cuarta. [*Constitución de Comisión Mixta*]

4.Los funcionarios adscritos a servicios de titularidad estatal o a otras instituciones públicas que resulten afectadas por los traspasos a la Comunidad Autónoma pasarán a depender de ésta, siéndoles respetados todos los derechos de cualquier orden y naturaleza que les corresponda en el momento del traspaso, incluso el de participar en los concursos de traslado que convoque el Estado en igualdad de condiciones con los restantes miembros de su Cuerpo, pudiendo ejercer de esta manera su derecho permanente de opción.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 9/1991, de 2 octubre, de inserción social de Galicia

Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 191, de 3 de octubre de 2008

BOE 1 enero 1992, núm. 1

Ley 4/2006, de 30 junio, de Transparencia y Buenas Prácticas en Administración Pública Gallega.

Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 136, de 14 de julio de 2006

BOE 19 agosto 2006, núm. 198

Ley 10/2007, de 28 de junio, de reforma de la disposición adicional tercera de la Ley 2/2006, de 14 de junio, de Derecho Civil de Galicia.

Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 127, de 2 de julio de 2007

Ley 8/2008, de 10 de julio, de Salud de Galicia

Diario Oficial de Galicia (DOG) núm. 143 de 24 de julio de 2008

BOE 21 agosto 2008, núm. 202

Ley 13/2008, de 3 de diciembre, de Servicios Sociales de Galicia.
Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 245, de 18 de diciembre de 2008

Ley 2/2009, de 23 de junio, de modificación del texto refundido de la Ley de la función pública de Galicia, aprobado por el Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo.
Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 122, de 24 de junio de 2009

Decreto Legislativo 1/2008, de 13 marzo, de Función Pública de Galicia.
Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 114, de 13 de junio de 2008

DISCAPACIDAD

Ley 8/1997, de 20 agosto, de Accesibilidad de Galicia.
Diario Oficial de Galicia (DOG) núm. 166 de 29 de agosto 1997
BOE 3 octubre 1997, núm. 237

Ley 10/2003, de 26 diciembre, sobre el acceso al entorno de personas con discapacidad acompañadas de perros de asistencia.
Diario Oficial de Galicia (DOG) núm. 253 de 31 de diciembre 2003
BOE 29 enero 2004, núm. 25

Decreto 35/2000, de 28 enero, que aprueba el Reglamento de desarrollo y ejecución de la Ley de accesibilidad y supresión de barreras de Galicia.
Diario Oficial de Galicia (DOG) núm. 41 de 29 de febrero 2000

Decreto 176/2007, de 6 septiembre, por el que se regula el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del sistema para la autonomía y atención a la dependencia en la Comunidad Autónoma de Galicia.
Diario Oficial de Galicia (DOG) núm. 187 de 26 septiembre 2007.

Decreto 143/2008, de 3 julio, por el que se crea el Consejo Asesor para la Integración de la Discapacidad en la Función Pública Gallega.
Diario Oficial de Galicia (DOG) núm. 138 de 17 julio 2008

EDAD

Ley 3/1997, de 9 junio de Protección jurídica, económica y social de la familia, infancia y adolescencia de Galicia.
Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 118 de 20 de junio 1997.
BOE 11 julio 1997, núm. 165

GÉNERO

Ley 3/1991, de 14 enero, de creación del Servicio Gallego de Promoción de la Igualdad del Hombre y de la Mujer.
Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 19 de 28 de enero de 1991
BOE 23 febrero 1991, núm. 47

LEY 7/2004, de 16 julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres.

Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 228, de 21 de septiembre de 2004.
http://sgi.xunta.es/document/BOE_pdf/otras%20normas/lei%207-2004.pdf

Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia.
Diario Oficial Galicia (DOG) 72, de 13 de abril de 2007

Decreto 181/2008, de 24 de julio, por el que se regula el Consejo Gallego de Participación de las Mujeres en el Empleo y las Relaciones Laborales, y la integración de la igualdad en las políticas de prevención de riesgos laborales.
Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 167, de 29 de agosto de 2008

Decreto 182/2008, de 31 de julio, por el que se establece la promoción autonómica de las medidas municipales de conciliación y se determinan los requisitos para su validación y funcionamiento, en los términos establecidos en la Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en *igualdad de las mujeres de Galicia*.
Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 67, de 29 de agosto de 2008

Decreto 33/2009, de 21 de enero, por el que se regula la promoción de la igualdad en las empresas y la integración del principio de igualdad en las políticas de empleo.
Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 35/2009, de 19 de febrero de 2009

ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

Decreto 78/2004, de 2 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio Gallego de la Inmigración y de la Lucha contra el Racismo y la Xenofobia.

Diario Oficial Galicia (DOG) núm. 228, de 21 de septiembre de 2004.

VI.2.2.4. ANDALUCÍA

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

LEY ORGÁNICA 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Boletín Oficial del Estado núm. 68, de 20 de marzo de 2007

TITULO PRELIMINAR

Artículo 9. *Derechos.*

1. Todas las personas en Andalucía gozan como mínimo de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos y demás instrumentos europeos e internacionales de protección de los mismos ratificados por España, en particular en los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y en la Carta Social Europea.

2. La Comunidad Autónoma garantiza el pleno respeto a las minorías que residan en su territorio.

Artículo 10. *Objetivos básicos de la Comunidad Autónoma*

2.. La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier **discriminación** laboral, cultural, económica, política o social.

3. Para todo ello, la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos:

1º La consecución del pleno empleo estable y de calidad en todos los sectores de la producción, con singular incidencia en la salvaguarda de la seguridad y salud laboral, la conciliación de la vida familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres y las jóvenes generaciones de andaluces.

TÍTULO I. Derechos sociales, deberes y políticas públicas [

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 14. *Prohibición de discriminación*

Se prohíbe toda **discriminación** en el ejercicio de los derechos, el cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios contemplados en este Título, particularmente la ejercida por razón de sexo, orígenes étnicos o sociales, lengua, cultura, religión, ideología, características genéticas, nacimiento, patrimonio, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La prohibición de **discriminación** no impedirá acciones positivas en beneficio de sectores, grupos o personas desfavorecidas.

CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES

Artículo 15. *Igualdad de género*

Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Artículo 16. *Protección contra la violencia de género*

Las mujeres tienen derecho a una protección integral contra la violencia de género, que incluirá medidas preventivas, medidas asistenciales y ayudas públicas.

Artículo 21. *Educación*

3. Todos tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a los centros educativos sostenidos con fondos públicos. A tal fin se establecerán los correspondientes criterios de admisión, al objeto de garantizarla en condiciones de igualdad y no **discriminación**.

4. Se garantiza la gratuidad de la enseñanza en los niveles obligatorios y, en los términos que establezca la ley, en la educación infantil. Todos tienen el derecho a acceder, en condiciones de IGUALDAD, al sistema público de ayudas y becas al estudio en los niveles no gratuitos.

../..

7. Las universidades públicas de Andalucía garantizarán, en los términos que establezca la ley, el acceso de todos a las mismas en condiciones de IGUALDAD.

8. Los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la IGUALDAD entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social. El sistema educativo andaluz fomentará la capacidad emprendedora de los alumnos, el multilingüismo y el uso de las nuevas tecnologías.

Artículo 23. Prestaciones sociales

1. Se garantiza el derecho de todos a acceder en condiciones de IGUALDAD a las prestaciones de un sistema público de servicios sociales.

Artículo 25. Vivienda

Para favorecer el ejercicio del derecho constitucional a una vivienda digna y adecuada, los poderes públicos están obligados a la promoción pública de la vivienda. La ley regulará el acceso a la misma en condiciones de IGUALDAD, así como las ayudas que lo faciliten.

Artículo 26. Trabajo

1. En el ejercicio del derecho constitucional al trabajo, se garantiza a todas las personas:

b) El acceso al empleo público en condiciones de IGUALDAD y según los principios constitucionales de mérito y capacidad.

Artículo 30. Participación política

1. Conforme al artículo 5, los andaluces y andaluzas tienen el derecho a participar en condiciones de IGUALDAD en los asuntos públicos de Andalucía, directamente o por medio de representantes, en los términos que establezcan la Constitución, este Estatuto y las leyes.

.../...

Artículo 33. Cultura

Todas las personas tienen derecho, en condiciones de IGUALDAD, al acceso a la cultura, al disfrute de los bienes patrimoniales, artísticos y paisajísticos de Andalucía, al desarrollo de sus capacidades creativas individuales y colectivas, así como el deber de respetar y preservar el patrimonio cultural andaluz.

Artículo 35. Orientación sexual.

Toda persona tiene derecho a que se respete su orientación sexual y su identidad de género. Los poderes públicos promoverán políticas para garantizar el ejercicio de este derecho.

CAPÍTULO III. PRINCIPIOS RECTORES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS**Artículo 37. Principios rectores**

1. Los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a garantizar y asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Capítulo anterior y alcanzar los

Objetivos básicos establecidos en el artículo 10, mediante la aplicación efectiva de los siguientes principios rectores:

.../...

2º La lucha contra el sexismo, la xenofobia, la homofobia y el belicismo, especialmente mediante la educación en valores que fomente la IGUALDAD, la tolerancia, la libertad y la solidaridad.

5º La autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, de acuerdo con los principios de no discriminación, accesibilidad universal e igualdad de oportunidades, incluyendo la utilización de los lenguajes que les permitan la comunicación y la plena eliminación de las barreras.

6º El uso de la lengua de signos española y las condiciones que permitan alcanzar la IGUALDAD de las personas sordas que opten por esta lengua, que será objeto de enseñanza, protección y respeto.

7º La atención social a personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social.

25º 2. Los anteriores principios se orientarán además a superar las situaciones de desigualdad y discriminación de las personas y grupos que puedan derivarse de sus circunstancias personales o sociales o de cualquier otra forma de marginación o exclusión.

CAPÍTULO IV. GARANTÍAS**Artículo 38. Vinculación de los poderes públicos y de los particulares**

La prohibición de **discriminación** del art. 14 y los derechos reconocidos en el Capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluces y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad. El Parlamento aprobará las correspondientes leyes de desarrollo, que respetarán, en todo caso, el contenido de los mismos establecido por el Estatuto, y determinarán las prestaciones y servicios vinculados, en su caso, al ejercicio de estos derechos.

TÍTULO II. Competencias de la Comunidad Autónoma**CAPÍTULO II. COMPETENCIAS****Artículo 56. Vivienda, urbanismo, ordenación del territorio y obras públicas**

3. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de urbanismo, que incluye, en todo caso, la regulación del régimen urbanístico del suelo; la regulación del régimen jurídico de la propiedad del suelo, respetando las condiciones básicas que el Estado establece para garantizar la IGUALDAD del ejercicio del derecho a la propiedad; el establecimiento y la regulación de los instrumentos de planeamiento y de gestión urbanística; la política de suelo y vivienda, la regulación de los patrimonios públicos de suelo y vivienda y el régimen de la intervención administrativa en la edificación, la urbanización y el uso del suelo y el subsuelo; y la protección de la legalidad urbanística, que incluye en todo caso la inspección urbanística, las órdenes de suspensión de obras y licencias, las medidas de restauración de la legalidad física alterada, así como la disciplina urbanística.

Artículo 73. Políticas de género

1. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el art. 149.1.1ª de la Constitución, incluye, en todo caso:

- a) La promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos. Se atribuye, expresamente a la Comunidad Autónoma la facultad de dictar normativas propias o de desarrollo en esta materia.
- b) La planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo.

TÍTULO IV. Organización institucional de la Comunidad Autónoma

CAPÍTULO I. EL PARLAMENTO DE ANDALUCÍA

Artículo 105. Ley electoral

2. Dicha ley establecerá criterios de IGUALDAD de género para la elaboración de las listas electorales, y regulará la obligación de los medios de comunicación de titularidad pública de organizar debates electorales entre las formaciones políticas con representación parlamentaria.

Artículo 107. Presencia equilibrada de hombres y mujeres en los nombramientos y designaciones

En los nombramientos y designaciones de instituciones y órganos que corresponda efectuar al Parlamento de Andalucía regirá el principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres.

CAPÍTULO VII. LA ADMINISTRACIÓN DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA

Artículo 133. Principios de actuación y gestión de competencias

1. La Administración de la Junta de Andalucía sirve con objetividad al interés general y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, eficiencia, racionalidad organizativa, jerarquía, simplificación de procedimientos, desconcentración, coordinación, cooperación, imparcialidad, transparencia, lealtad institucional, buena fe, protección de la confianza legítima, no discriminación y proximidad a los ciudadanos, con sujeción a la Constitución, al Estatuto y al resto del ordenamiento jurídico.

Artículo 135. Principio de representación equilibrada de hombres y mujeres

Una ley regulará el principio de presencia equilibrada de hombres y mujeres en el nombramiento de los titulares de los órganos directivos de la Administración andaluza cuya designación corresponda al Consejo de Gobierno o a los miembros del mismo en sus respectivos ámbitos. El mismo principio regirá en los nombramientos de los órganos colegiados o consultivos que corresponda efectuar en el ámbito de la Administración andaluza.

TÍTULO VI. Economía, Empleo y Hacienda

Artículo 167. Igualdad de la mujer en el empleo

Los poderes públicos garantizarán el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, en el acceso a la ocupación, la formación y promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, así como que las mujeres no sean discriminadas por causa de embarazo o maternidad.

Artículo 174. Contratación y subvención pública

Las Administraciones Públicas de Andalucía, en el marco de sus competencias, y en el ámbito de la contratación y de la subvención pública, adoptarán medidas relativas a:

c) La IGUALDAD de oportunidades de las mujeres.

Artículo 175. Principios generales

2. La Comunidad Autónoma de Andalucía dispondrá de los recursos necesarios para atender de forma estable y permanente el desarrollo y ejecución de sus competencias para que quede garantizado el principio de IGUALDAD en el acceso y prestación de servicios y bienes públicos en todo el territorio español. Todo ello de acuerdo con los principios de:

Artículo 208. Medios audiovisuales

Los medios audiovisuales de comunicación, tanto públicos como privados, en cumplimiento de su función social, deben respetar los derechos, libertades y valores constitucionales, especialmente en relación a la protección de la juventud y la infancia, así como velar por el cumplimiento del principio de igualdad de género y la eliminación de todas las formas de discriminación.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 154, de 28 de junio de 1988
BOE 28 junio 1988, núm. 154

Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 74, de 4 de julio de 1998
BOE 4 agosto 1998, núm. 185

Ley 4/2002, de 16 de diciembre de creación del Servicio Andaluz de Empleo
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 153, de 28 de diciembre de 2002
BOE 11 enero 2003, núm. 10

Ley 9/2007, de 22 octubre, de Administración de la Junta de Andalucía
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 215 de 31 octubre 2007

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 252, de 26 de diciembre de 2007

Decreto 58/2007, de 6 de marzo, por el que se modifica el Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido.
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 75, de 17 de abril de 2007

DISCAPACIDAD

Ley 1/1999, de 31 marzo, de atención a las personas con discapacidad de Andalucía.
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 45, de 17 de abril de 1999
BOE 5 mayo 1999, núm. 107

Decreto 301/2000, de 13 junio, que regula el Consejo Andaluz y los Consejos Provinciales de Atención a las Personas con Discapacidad.
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 70, de 17 de junio de 2000

Decreto 293/2009, de 7 julio, que regula las normas para la accesibilidad en las infraestructuras, el urbanismo, la edificación y el transporte en Andalucía.
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 140, de 21 de julio de 2008

EDAD

Ley 1/1998, de 20 abril, del Menor de Andalucía.
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 53, de 12 de mayo de 1998
BOE 24 junio 1998, núm. 150

Ley 6/1999, de 7 julio, de atención y protección a las personas mayores de Andalucía
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 87, de 29 de julio de 1999
BOE 29 septiembre 1999, núm. 233

Decreto 23/2004, de 3 de febrero, por el que se regula la protección jurídica a las personas mayores.
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 25, de 6 de febrero de 2004

GÉNERO

LEY 12/2007, de 26 noviembre, de promoción de la igualdad de género en Andalucía

Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm.247, de 18 de diciembre de 2007
BOE 13 febrero 2008, núm. 38
<http://www.juntadeandalucia.es/boja/boletines/2007/247/d/1.html>

Decreto 1/1989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer.
Boletín Oficial de Andalucía (BOJA) núm. 4, de 17 de enero de 1989

Decreto 93/2004, de 9 de marzo, por el que se regula el informe de evaluación de impacto de género en los proyectos de ley y reglamentos que apruebe el Consejo de Gobierno.
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 50, de 12 de marzo de 2004

Decreto 452/2004, de 6 de julio, de modificación de los Decretos 1/01989, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Andaluz de la Mujer y 118/1997, de 22 de abril, por el que se aprueba el régimen de organización y funcionamiento del Instituto andaluz de la Juventud.
Boletín Oficial de Andalucía (BOJA) núm. 142, de 21 de julio de 2004

Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
Boletín Oficial Andalucía (BOJA) núm. 180, de 10 de septiembre de 2008

VI.2.2.5. ASTURIAS

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

LEY ORGÁNICA 1/1999, de 5 de enero, de reforma de la Ley Orgánica 7/1981, de Estatuto de Autonomía del Principado de Asturias.

Boletín Oficial del Estado núm. 7, de 8 de enero de 1999

Artículo 9. [*Derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos*]

1. Los derechos y deberes fundamentales de los asturianos, son los establecidos en la Constitución

d) Procurar la adopción de medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos, para que la libertad y la IGUALDAD del individuo y de los grupos en que se integra, sean efectivas y reales.

Artículo 18.

2. Para garantizar una prestación homogénea y eficaz del servicio público de la educación que permita corregir las desigualdades o desequilibrios que puedan producirse, la Comunidad Autónoma facilitará a la Administración del Estado la información que ésta le solicite sobre el funcionamiento del sistema educativo en sus aspectos cualitativos y cuantitativos y colaborará con la Administración del Estado en las actuaciones de seguimiento y evaluación del sistema educativo nacional».

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 1/1992, de 2 de julio, del Servicio de Salud del Principado de Asturias
Boletín Oficial Principado de Asturias (BOPA) núm. 162, de 13 de julio de 1992
BOE 2 septiembre 1992, núm. 211

Ley del Principado de Asturias 1/2003, de 24 de febrero, de Servicios Sociales.
Boletín Oficial Principado de Asturias (BOPA) núm. 56, de 8 de marzo de 2003

Ley del Principado de Asturias 3/2005, de 8 de julio, del Servicio Público de Empleo
Boletín Oficial Principado de Asturias (BOPA) núm. 165, de 18 de julio de 2005

DISCAPACIDAD

Ley 5/1995, de 6 abril, que establece normas y criterios básicos para la promoción de la accesibilidad y supresión de las barreras y obstáculos.
Boletín Oficial Principado de Asturias (BOPA) núm. 89, de 19 de abril de 1995
BOE 23 junio 1995, núm. 149

Decreto 37/2003, de 22 mayo, que aprueba el Reglamento de la Ley del Principado de Asturias 5/1995, de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras, en los ámbitos urbanístico y arquitectónico.
Boletín Oficial Principado de Asturias (BOPA) núm. 134, de 11 de junio de 2003

EDAD

Ley 1/1995, de 27 enero, de protección de Menores de Asturias
Boletín Oficial Principado de Asturias (BOPA) núm. 32, de 9 de febrero de 1995
BOE 20 abril 1995, núm. 94

GÉNERO

Decreto 137/1999, de 16 de septiembre, por el que se regula la organización y funciones del Instituto Asturiano de la Mujer,
Boletín Oficial Principado de Asturias (BOPA) núm. 217, de 18 de septiembre de 1999

Decreto 29/2004, de 1 abril, que modifica el Decreto 137/1999, de 16 de septiembre de 1999, por el que se regula la organización y funciones del Instituto Asturiano de la Mujer
Boletín Oficial Principado de Asturias (BOPA) núm. 84, de 12 de abril de 2004

VI.2.2.6. CANTABRIA

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

Ley Orgánica 8/1981, de 30 diciembre Estatuto de Autonomía de Cantabria.

Boletín Oficial del Estado núm. 9 de 11 enero 1982

Artículo 5. [*Derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos*]

2. Corresponde a las instituciones de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la IGUALDAD de las personas y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social.

TITULO II

De las competencias de Cantabria

Artículo 24. [*Competencias exclusivas*]

22. Asistencia, bienestar social y desarrollo comunitario incluida la política juvenil, para las personas mayores y de promoción de la IGUALDAD de la mujer.

Artículo 28. [*Competencias en materia de enseñanza*]

2. Para garantizar una prestación homogénea y eficaz del servicio público de la educación que permita corregir las desigualdades o desequilibrios que puedan producirse, la Comunidad Autónoma facilitará a la Administración del Estado la información que ésta le solicite sobre el funcionamiento del sistema educativo en sus aspectos cualitativos y cuantitativos y colaborará con la Administración del Estado en las actuaciones de seguimiento y evaluación del sistema educativo nacional.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 2/2007, de 27 marzo, de regulación de los Derechos y Servicios Sociales .
Boletín Oficial de Cantabria núm. 66 de 3 abril 2007

Ley 7/2002, de 10 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de Cantabria.
Boletín Oficial de Cantabria núm.242 de 18 de diciembre de 2002
BOE 7 enero 2003, núm. 6

Ley 1/2003, de 18 de marzo, de creación del Servicio Cántabro de Empleo.
Boletín Oficial de Cantabria núm. 58 de 26 de marzo de 2003
BOE 10 abril 2003, núm. 86

Ley 2/2007 de 27 de marzo, de Derechos y Servicios Sociales
Boletín Oficial de Cantabria núm. 66 de 3 abril 2007
BOE 19 abril 2007, núm. 94

Ley 6/2008, de 26 de diciembre, de Educación de Cantabria.
Boletín Oficial de Cantabria núm. 251 de 30 de diciembre 2008
BOE 24 enero 2009, núm. 21

EDAD

Ley 7/1999, de 28 abril, de protección de la Infancia y Adolescencia de Cantabria.
Boletín Oficial de Cantabria núm. 90 de 6 de mayo de 1999
BOE 28 mayo 1999, núm. 127

GÉNERO

Ley 3/1997, de 26 mayo, de creación del Consejo de la Mujer de Cantabria
Boletín Oficial de Cantabria núm.108 de 30 de mayo 1997
BOE 8 julio 1997, núm. 162

Decreto 26/2009, de 26 de marzo, por el que se crea la Comisión para la Igualdad de género del Gobierno de Cantabria.
Boletín Oficial de Cantabria núm. 65 de 3 abril 2009

VI.2.2.7. LA RIOJA

ESTATUTO DE AUTONOMIA

LEY ORGÁNICA 3/1982, de 9 junio Estatuto de Autonomía de La Rioja.

Boletín Oficial del Estado núm. 146 de 19 junio 1982

Artículo 7. [*Derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos*]

2. Corresponde a los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en el ámbito de sus competencias, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, así como la defensa y protección de los valores culturales del pueblo riojano.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 2/2002, de 17 de abril, de Salud.
Boletín Oficial de La Rioja núm. 49 de 23 de abril 2002
BOE 3 mayo 2002, núm. 106

Ley 2/2003, de 3 de marzo, del Servicio Riojano de Empleo.
Boletín Oficial de La Rioja núm 32 de 15 de marzo de 2003
BOE 26 de marzo de 2003, núm. 73

Ley 3/2007, de 1 marzo, de Calidad de los Servicios Sociales.
Boletín Oficial de La Rioja núm. 32 de 8 marzo 2007

Ley 7/2009, de 22 diciembre, de Servicios Sociales de La Rioja.
Boletín Oficial de La Rioja núm. 160 de 28 de diciembre 2009
BOE 16 enero 2010, núm. 14,

Decreto 55/2006, de 5 octubre, por el que se crea el Foro de la Inserción Sociolaboral de La Rioja.
Boletín Oficial de La Rioja núm. 137 de 19 octubre 2006, núm. 137

DISCAPACIDAD

Ley 5/1994, de 19 de julio, de supresión de barreras arquitectónicas y promoción de la accesibilidad.
Boletín Oficial de La Rioja núm. 91 de 23 de julio de 1994
BOE 27 de agosto 1994, núm. 205

Decreto 19/2000, de 28 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de Accesibilidad en relación con las Barreras Urbanísticas y Arquitectónicas, en desarrollo parcial de la Ley 5/1994,
Boletín Oficial de La Rioja núm. 64 de 20 de mayo de 2000.

Decreto 51/2008, de 5 de septiembre, para el acceso al empleo público de las personas con discapacidad.
Boletín Oficial La Rioja (BOR) núm. 119, de 10 de septiembre de 2008

EDAD

Ley 1/2006, de 28 febrero, de Protección de Menores de La Rioja
Boletín Oficial La Rioja (BOR) núm. 33, de 9 de marzo de 2006
BOE 23 marzo 2006, núm. 70

Decreto 126/2007, de 26 de octubre, por el que se regula la Intervención Integral de la Atención Temprana en La Rioja.
Boletín Oficial La Rioja (BOR) núm. 145, de 1 de noviembre de 2007

GÉNERO

Decreto 12/2003, de 4 abril, que fija medidas de apoyo a la familia, a la conciliación de la vida laboral y familiar, y a la inserción y promoción laboral de las mujeres en La Rioja
Boletín Oficial La Rioja (BOR) núm. 43, de 8 de abril de 2003

VI.2.2.8. MURCIA

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

Ley Orgánica 4/1982, de 9 junio, del Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia

Boletín Oficial del Estado núm. 146 de 19 junio 1982

De las competencias de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia

Artículo 10. [*Competencias exclusivas*]

20. Promoción de la mujer.

Cuarta. [Funcionarios y personal de la Comunidad afectados por traspaso de servicios]

Los funcionarios a que se refieren los dos párrafos anteriores serán respetados en todos sus derechos adquiridos de cualquier orden y naturaleza, incluso el de participar en los concursos de traslado que convoque la Administración del Estado en IGUALDAD de condiciones con los restantes miembros de su Cuerpo, pudiendo ejercer de esta manera su derecho permanente de opción que corresponde a los funcionarios

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 4/1994, de 26 de julio, de Salud de la Región de Murcia
Boletín Oficial Región de Murcia (BORM) núm. 178 de 4 agosto 1994
BOE 11 octubre 1994, núm. 243

Ley 9/2002 de Creación del Servicio Regional de Empleo y Formación.
Boletín Oficial Región de Murcia (BORM) núm. 276 de 28 noviembre 2009

Ley 3/2003, de 10 de abril, del Sistema de Servicios Sociales de la Región de Murcia.
Boletín Oficial Región de Murcia (BORM) núm. 99 de 2 mayo 2003
BOE 10 febrero 2004, núm. 35

Ley 3/2009, de 11 mayo, de Derechos y Deberes de los Usuarios del Sistema Sanitario de Murcia.
Boletín Oficial Región de Murcia (BORM) núm. 114 de 20 mayo 2009

GÉNERO

Ley 7/2007, de 4 abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

Boletín Oficial Región de Murcia (BORM) núm. 91 de 21 abril 2007

BOE 22 julio 2008, núm. 176

http://www.upct.es/contenido/universidad/comision_igualdad/docs/16ley%207_2007%20de%20rm.pdf

Ley 3/2008, de 3 julio de modificación de la Ley 7/2007, de 4-4-2007, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia

Boletín Oficial Región de Murcia (BORM) núm. 165 de 17 julio 2008

EDAD

Ley 6/2007, de 4 abril, de Juventud de Murcia

Boletín Oficial de la Región de Murcia núm 91 de 21 de abril 2007

BOE 22 julio 2008, núm. 176

VI.2.2.9. COMUNIDAD VALENCIANA

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

LEY ORGÁNICA 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

Boletín Oficial del Estado núm. 86, de 11 de abril de 2006

Diario Oficial Generalidad Valenciana (DOGV) 5238/2006, de 11 de abril de 2006

Los derechos de las valencianas y valencianos quedan recogidos en el Título II. Son titulares de los derechos, deberes y libertades reconocidos en la Constitución Española y en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Convención Europea de Derechos del Hombre y Libertades Fundamentales y en la Carta Social Europea, por los que velarán los poderes públicos valencianos. Los derechos a una buena administración y el acceso a los documentos de la administración quedarán regulados por Ley de Les Corts, también por Ley se elaborará la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana en la que se contemplarán los derechos a la defensa integral de la familia; la protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y de sus familias; el derecho a la participación de la juventud; la participación y la protección de las personas mayores y de los dependientes; la atención integral a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos; la protección social contra la violencia de género y actos terroristas; los derechos y la atención social de inmigrantes. Asimismo, la Generalitat velará por la defensa de la identidad y los valores del Pueblo Valenciano y su patrimonio histórico y por los derechos y necesidades de las personas que hayan sufrido daños por catástrofes naturales. El derecho a gozar de unos servicios públicos de calidad, el derecho a disponer de una vivienda digna y al desarrollo sostenible son otros de los derechos que figuran en el nuevo Estatuto.

Artículo Sexto

4. Nadie podrá ser discriminado por razón de su lengua.

Artículo 10

3. En todo caso, la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente en los siguientes ámbitos: defensa integral de la familia; los derechos de las situaciones de unión legalizadas; protección específica y tutela social del menor; la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y sus familias a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o económica; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; participación y protección de las personas mayores y de los dependientes; asistencia social a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social; igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género y actos terroristas; derechos y atención social de los inmigrantes con residencia en la Comunitat Valenciana.

Artículo 14.

Se modifica el artículo 11, que quedará en la siguiente redacción:

«Artículo 11.

La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en IGUALDAD de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral».

Artículo 16.

Se modifica el artículo 13, que quedará redactado como sigue:

«Artículo 13.

2. La Generalitat procurará a las personas afectadas de discapacidad su integración por medio de una política de IGUALDAD de oportunidades, mediante medidas de acción positiva, y garantizará la accesibilidad espacial de las instalaciones, edificios y servicios públicos.

Artículo 64.

Se modifica el artículo 58, que quedará redactado en la siguiente forma:

«Artículo 58.

2. Para la provisión de Notarías, los candidatos serán admitidos en IGUALDAD de derechos, tanto si ejercen en el territorio de la Comunitat Valenciana como si lo hacen en el resto de España. En ningún caso podrá establecerse la excepción de naturaleza o de residencia. Los Notarios deberán garantizar el uso del valenciano en el ejercicio de su función en el ámbito de la Comunitat Valenciana de conformidad con las normas del presente Estatuto. Igualmente, garantizarán la aplicación del derecho civil foral valenciano que deberán conocer».

Artículo 86.

Se añade un nuevo artículo, con el siguiente texto:

Artículo 80.

1. La Generalitat, en el ámbito de sus competencias, garantizará a todas las personas el derecho a un trabajo digno, bien re-

munerado, estable y en condiciones de IGUALDAD y seguridad, que permita la conciliación de la vida laboral y familiar y el desarrollo humano y profesional de los trabajadores.

Artículo 90.

Se modifican las disposiciones transitorias, que quedarán redactadas en la siguiente forma:

«Disposición transitoria primera.

5. Los funcionarios adscritos a servicios de titularidad estatal o a otras instituciones públicas que resulten afectadas por los traspasos en la Comunitat Valenciana pasarán a depender de ésta, siendo respetados todos los derechos de cualquier orden y naturaleza que les corresponda en el momento del traspaso, incluso el de participar en los concursos de traslado que convoque el Estado en IGUALDAD de condiciones con el resto de miembros de su Cuerpo, pudiendo ejercer de esta manera su derecho permanente de opción.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 5/1997, de 25 de junio, por la que se regula el sistema de servicios sociales en el ámbito de la Comunidad Valenciana
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 3032 de 10 julio 1997
BOE 12 agosto 1997, núm. 192

Ley 3/2003, de 6 de febrero, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad Valenciana
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 4440 de 14 febrero 2003
BOE 5 marzo 2003, núm. 55

Ley 3/2000, de 17 de abril, por la que se crea el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (SERVEF)
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 3737 de 26 abril 2000
BOE 25 mayo 2000, núm. 125

DISCAPACIDAD

Ley 1/1998, de 5 mayo, de accesibilidad y supresión de Barreras para Minusválidos de Comunidad Valenciana.
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 3237 de 7 mayo 1998
BOE 9 junio 1998, núm. 137

Ley 11/2003, de 10 abril, de aprobación del Estatuto de Personas con Discapacidad de Comunidad Valenciana.
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 4479 de 11 abril 2003
BOE 22 mayo 2003, núm. 122

Ley 12/2003, de 10 abril, sobre Perros de Asistencia para Personas con Discapacidades
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 4479 de 11 abril 2003
BOE 22 mayo 2003, núm. 122

Decreto 10/1996 de 16 de enero, del Gobierno valenciano, por el que se crea la figura del Defensor del Discapacitado
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 5829 de 18 agosto 2008

EDAD

Ley 9/2004, de 7 diciembre, de creación del Consejo valenciano de personas Mayores
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 4899 de 9 diciembre 2004

Ley 12/2008, de 3 julio, de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia.
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 5803 de 10 julio 2008

GÉNERO

Ley 5/1992, de 30 junio, de creación del Instituto valenciano de la Mujer
Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 1822 de 9 de julio de 1992
BOE 10 agosto 1992, núm. 191

LEY 9/2003, de 2 abril para la igualdad de mujeres y hombres

Diario Oficial de la Generalitat Valenciana núm. 4474 de 4 de abril de 2003
BOE 8 mayo 2003, núm. 110

https://www.docv.gva.es/portal/portal/2003/04/04/pdf/doc/2003_3783.pdf

Decreto 210/1997, de 10 julio, de creación de la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 3040, de 22 de julio de 1997

Decreto 232/1997, de 2 de septiembre, del Gobierno Valenciano, por el que se crea el Observatorio de Publicidad No Sexista de la Comunidad Valenciana. Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 3079, de 16 de septiembre de 1997

Decreto 20/2004, de 13 de febrero, del Consell de la Generalitat por el que se crea el Observatorio de Género de la Comunidad Valenciana. Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm.4693, de 17 de febrero de 2004

Decreto 133/2007, de 27 de julio, del Consell, sobre condiciones y requisitos para el visado de los Planes de Igualdad de las Empresas de la Comunitat Valenciana. Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 5567, de 31 de julio de 2007

Decreto 73/2008, de 16 de mayo, del Consell, de modificación del Decreto 210/1997, de 10 de julio, del Consell, por el que se creó la Comisión Interdepartamental de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Diario Oficial Comunitat Valenciana (DOCV) núm. 5766, de 20 de mayo de 2008

VI.2.2.10. ARAGÓN

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

LEY ORGÁNICA 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón.

Boletín Oficial del Estado núm. 97, de 23 de abril de 2007

Boletín Oficial Aragón (BOA) 47/2007, de 23 de abril de 2007

El presente Estatuto sitúa a Aragón en el lugar que, como nacionalidad histórica, le corresponde dentro de España y, a través de ella, su pertenencia a la Unión Europea y dota a la Comunidad Autónoma de los instrumentos precisos para seguir haciendo realidad el progreso social, cultural y económico de los hombres y mujeres que viven y trabajan en Aragón, comprometiendo a sus poderes públicos en la promoción y defensa de la democracia.

Artículo 7. Lenguas y modalidades lingüísticas propias

3. Nadie podrá ser discriminado por razón de la lengua.

Artículo 12. Derechos de las personas

1. Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de **discriminación**, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal.

Artículo 13. Derechos y deberes en relación con la cultura

1. Todas las personas tienen derecho a acceder, en condiciones de IGUALDAD, a la cultura, al desarrollo de sus capacidades creativas y al disfrute del patrimonio cultural.

Artículo 14. Derecho a la salud

1. Todas las personas tienen derecho a acceder a los servicios públicos de salud, en condiciones de IGUALDAD, universalidad y calidad, y los usuarios del sistema público de salud tienen derecho a la libre elección de médico y centro sanitario, en los términos que establecen las leyes.

Artículo 15. Derecho de participación

1. Los aragoneses tienen derecho a participar en condiciones de IGUALDAD en los asuntos

Artículo 16. Derechos en relación con los servicios públicos

1. Todas las personas tienen derecho a acceder en condiciones de IGUALDAD a unos servicios públicos de calidad.

Artículo 18. Derechos y deberes en relación con el medio ambiente

1. Todas las personas tienen derecho a vivir en un medio ambiente equilibrado, sostenible y respetuoso hacia la salud, de acuerdo con los estándares y los niveles de protección que determinan las leyes. Tienen también derecho a gozar de los recursos naturales en condiciones de IGUALDAD y el deber de hacer un uso responsable de los mismos y evitar su despilfarro.

Artículo 20. Disposiciones generales

Corresponde a los poderes públicos aragoneses, sin perjuicio de la acción estatal y dentro del ámbito de sus respectivas competencias:

a) Promover las condiciones adecuadas para que la libertad y la IGUALDAD del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud, y facilitar la participación de todos los aragoneses en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 24. Protección personal y familiar

Los poderes públicos aragoneses orientarán sus políticas de acuerdo con los siguientes objetivos:

c) Garantizar la igualdad entre el hombre y la mujer en todos los ámbitos, con atención especial a la educación, el acceso al empleo y las condiciones de trabajo.

d) Garantizar el derecho de todas las personas a no ser DISCRIMINADAS por razón de su orientación sexual e identidad de género.

Artículo 25. Promoción de la autonomía personal

2. Los poderes públicos aragoneses promoverán la enseñanza y el uso de la lengua de signos española que permita a las personas sordas alcanzar la plena IGUALDAD de derechos y deberes.

Artículo 26. Empleo y trabajo

Los poderes públicos de Aragón promoverán el pleno empleo de calidad en condiciones de seguridad; la prevención de los riesgos laborales; la IGUALDAD de oportunidades en el acceso al empleo y en las condiciones de trabajo; la formación y promoción profesionales, y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 28. Ciencia, comunicación social y creación artística

2. Del mismo modo, promoverán las condiciones para garantizar en el territorio de Aragón el acceso sin discriminaciones a los servicios audiovisuales y a las tecnologías de la información y la comunicación.

Artículo 71.

En el ámbito de las competencias exclusivas, la Comunidad Autónoma de Aragón ejercerá la potestad legislativa, la potestad reglamentaria, la función ejecutiva y el establecimiento de políticas propias, respetando lo dispuesto en los artículos 140 y 149.1 de la Constitución. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en las siguientes materias:

9ª Urbanismo, que comprende, en todo caso, el régimen urbanístico del suelo, su planeamiento y gestión y la protección de la legalidad urbanística, así como la regulación del régimen jurídico de la propiedad del suelo respetando las condiciones básicas que el Estado establece para garantizar la IGUALDAD del ejercicio del derecho a la propiedad.

37ª Políticas de IGUALDAD social, que comprenden el establecimiento de medidas de discriminación positiva, prevención y protección social ante todo tipo de violencia, y, especialmente, la de género.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 9/1999, de 9 de abril, de Creación del Instituto Aragonés de Empleo.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 45 de 17 de abril de 1999

BOE 6 mayo 1999, núm. 108

Ley 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 46 de 19 abril 2002

BOE 21 mayo 2002, núm. 121

Ley 5/2009, de 30 de junio, de Servicios Sociales de Aragón.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 132 de 10 de julio de 2009

BOE 20 agosto 2009, núm. 201

Decreto 157/2006, de 4 julio, de Ordenación de los programas de orientación profesional para el empleo y asistencia para el autoempleo y la regulación de los programas de inserción en el empleo.

Boletín Oficial de Aragón núm. 80 de 14 julio 2006

Decreto Ley 2/2009, de 12 de mayo, del Gobierno de Aragón, de medidas urgentes para la promoción del empleo.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 93, de 19 de mayo de 2009

Decreto 128/2009, de 21 julio que regula el régimen de las empresas de inserción y el procedimiento para su calificación y registro en la Comunidad Autónoma de Aragón.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 148 de 3 agosto 2009

DISCAPACIDAD

Ley 3/1997, de 7 abril, de supresión de barreras para minusválidos de Aragón.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 44, de 18 de abril de 1997

BOE 2 mayo 1997, núm. 105

EDAD

Ley 12/2001, de 2 julio, de la Infancia y Adolescencia de Aragón.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 86, de 20 de julio de 2001

BOE 8 agosto 2001, núm. 189

GÉNERO

Ley 2/1993, de 19 febrero, de creación del Instituto Aragonés de la Mujer.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 24, de 1 de marzo de 1993

BOE 24 marzo 1993, núm. 71

Decreto 14/1993, de 9 de marzo, de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento del Instituto Aragonés de la Mujer.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm.35, de 29 de marzo de 1993

Decreto 73/1996, de 30 de abril, del Gobierno de Aragón, por el que se modifica la estructura orgánica de la Secretaría General del Instituto Aragonés de la Mujer.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 54, de 13 de mayo de 1996

Decreto 99/2000, de 16 de mayo, del Gobierno de Aragón, por el que se crea la figura «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres».

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 63, de 31 de mayo de 2000

Decreto 219/2009, de 15 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento del Observatorio Aragonés de Violencia sobre la Mujer.

Boletín Oficial Aragón (BOA) núm. 252, de 30 de diciembre de 2009

VI.2.2.11. CASTILLA-LA MANCHA**ESTATUTO DE AUTONOMÍA****LEY ORGÁNICA 3/1997, de 3 de julio, de reforma de la Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.**

Boletín Oficial del Estado núm. 159 de 4 de julio de 1997

Artículo 4. [*Derechos, libertades y deberes fundamentales de los ciudadanos*]

2. Corresponde a los poderes públicos regionales promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social de la región.

3. La Junta de Comunidades propiciará la efectiva IGUALDAD del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política. 3. La Junta de Comunidades propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer, promoviendo la plena incorporación de ésta a la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.

NORMATIVA**NORMATIVA GENERAL**

Ley 3/1986, de 16 abril, de Servicios Sociales de Castilla-La Mancha.

Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 20 de 20 mayo 1986

BOE 22 julio 1986, núm. 174

Ley 8/2000, de 30 de noviembre, de Ordenación Sanitaria de Castilla-La Mancha.

Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 126 de 19 diciembre 2000

BOE 27 febrero 2001, núm. 50

Ley 2/2003, de 30-01-2003, del Servicio Público de Empleo de Castilla-La Mancha.

Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 20 de 17 febrero 2003

BOE 30 mayo 2003, núm. 129

Ley 5/1995, de 23 marzo, para promover el derecho de ciudadanía, la igualdad de oportunidades y la integración social.

Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 19 de 21 abril 1986

BOE 5 marzo 1996, núm. 56

Ley 10/2007, de 29 marzo, de Medios Audiovisuales de Castilla-La Mancha.

Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 82 de 19 abril 2007

BOE 18 mayo 2007, núm. 119

Anteproyecto de Ley de Educación, de 8 de junio de 2009.

DISCAPACIDAD

Ley 1/1994, de 24 mayo, de accesibilidad y eliminación de barreras arquitectónicas de Castilla-La Mancha.
Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 32 de 24 junio 1994
BOE 9 febrero 1995, núm. 34

GÉNERO

Ley 22/2002, de 21 noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.
Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 151 de 4 diciembre 2002
BOE 28 enero 2003, núm. 24

Decreto 252/2003 de 29 de julio por el que se establecen la organización y funciones del Instituto de la Mujer de Castilla La Mancha.
Diario Oficial de Castilla-La Mancha núm. 111 de 1 agosto 2003

VI.2.2.12. CANARIAS**ESTATUTO DE AUTONOMÍA****LEY ORGÁNICA 10/1982, de 10 agosto del Estatuto de Autonomía de Canarias.**

Boletín Oficial del Estado núm. 195 de 16 agosto 1982
Boletín Oficial de Canarias núm. 17 de 28 septiembre 1982

Artículo 5. [*Derechos y deberes fundamentales de los ciudadanos*]

2. Los poderes públicos canarios, en el marco de sus competencias, asumen como principios rectores de su política:

a) La promoción de las condiciones necesarias para el libre ejercicio de los derechos y libertades de los ciudadanos y la IGUALDAD de los individuos y los grupos en que se integran.

Artículo 29. [*Notarios, Registradores de la Propiedad y Mercantiles*]

2. Los Notarios y Registradores de la Propiedad y Mercantiles serán nombrados por el Gobierno de Canarias de conformidad con las leyes del Estado y en IGUALDAD de derechos, tanto si los aspirantes ejercen dentro o fuera de Canarias.

NORMATIVA**NORMATIVA GENERAL**

Ley 9/1987, de 28 de abril, de Servicios Sociales.
Boletín Oficial de Canarias núm. 56 de 4 mayo 1987
BOE 27 mayo 1987, núm. 126

Ley 11/1994, de 26 de julio, de ordenación sanitaria de Canarias.
Boletín Oficial de Canarias núm. 96 de 5 agosto 2008
BOE 26 agosto 1994, núm. 204

Ley 12/2003, de 4 de abril, del Servicio Canario de Empleo.
Boletín Oficial de Canarias núm. 80 de 28 abril 2003
BOE 5 junio 2003, núm. 134

DISCAPACIDAD

Decreto 36/2006, de 4 mayo, de modificación del apartado 1 del artículo 3 del Decreto 43/1998, de 2-4-1998, por el que se desarrolla el Capítulo IV, Título VI de la Ley 2/1987, de 30-3-1987, de la Función Pública Canaria, regulador del sistema de acceso de personas con minusvalía para la prestación de servicio en la Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias y medidas de fomento para su integración laboral.
Boletín Oficial de Canarias núm. 91 de 12 mayo 2006

EDAD

Ley 7/2007, de 13 abril, Canaria de Juventud.
Boletín Oficial Canarias (BOC) núm. 78 de 19 de abril de 2007
BOE 24 mayo 2007, núm. 124

GÉNERO

Ley 1/1994, de 13 enero, de creación del Instituto Canario de la Mujer.
Boletín Oficial Canarias (BOC) núm. 10 de 24 de enero de 1994
BOE 18 febrero 1994, núm. 42

Ley 16/2003, de 8 de abril, de prevención y protección integral de las mujeres contra la violencia de género.
Boletín Oficial Canarias (BOC) núm. 86 de 7 de mayo de 2003
BOE 8 julio 2003, núm. 162

LEY 1/2010 de de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Boletín Oficial de Canarias (BOC) núm. 45 de 5 de marzo de 2010
BOE 18 marzo 2010, núm. 67
<http://www.boe.es/boe/dias/2010/03/18/pdfs/BOE-A-2010-4518.pdf>

Decreto 1/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 1/1994, de 13 de enero, sobre creación del Instituto Canario de Igualdad.
Boletín Oficial Canarias (BOC) núm. 16 de 6 de febrero de 1995

Decreto 104/1995, de 26 de abril, por el que se crea la calificación de «Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres».

Decreto 17/2008, de 11 de febrero, por el que se regulan los Premios del Instituto Canario de Igualdad.
Boletín Oficial Canarias (BOC) núm. 64 de 249 de mayo de 2008

VI.2.2.13. NAVARRA

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley Foral 10/1990, de 23 de noviembre, de Salud.
Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 146, de 3 de diciembre de 1990
BOE 23 marzo 1991, núm. 71

Ley Foral 19/2002, de 21 de junio, reguladora de la educación de personas adultas.
Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 78, de 28 de junio de 2002

Ley Foral 15/2006, de 14 de diciembre, de Servicios Sociales.
Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 152, de 20 de diciembre de 2006

Decreto Foral 148/1998, de 29 abril, de creación y estatutos del Servicio Navarro de Empleo.
Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 64, de 29 de mayo de 1998

Decreto Foral 47/2007, de 21 de mayo, por el que se aprueban los Estatutos del Servicio Navarro de Empleo.
Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 77, de 22 de junio de 2007

DISCAPACIDAD

Ley Foral 16/2002, de 31 de mayo, por la que se regulan aspectos de acceso al empleo de las personas con discapacidad en la Comunidad Foral de Navarra.
Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 69, de 7 de junio de 2002

EDAD

Ley Foral 15/2005, de 5 de diciembre, de promoción, atención y protección a la infancia y a la adolescencia.
Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 149, de 14 de diciembre 2002
BOE 2 enero 2006, núm. 1

GÉNERO

Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 150, de 13 de diciembre de 2002

BOE 15 enero 2003, núm. 13

<http://www.boe.es/boe/dias/2003/01/15/pdfs/A01880-01881.pdf>

Decreto Foral 177/1995, de 3 de agosto, de creación del organismo autónomo Instituto Navarro de la Mujer.

Boletín Oficial de Navarra (BON) núm. 102, de 16 de agosto de 1995.

Decreto foral 127/1996, de 4 de marzo, por el que se establecen las normas reguladoras del censo de asociaciones de mujeres de Navarra.

Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 30, de 8 de marzo de 1996

Decreto Foral 90/2006, de 18 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos del organismo autónomo Instituto Navarro para la Igualdad.

Boletín Oficial de Navarra (BON) núm.156, de 29 de diciembre de 2006.

ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

Ley Foral 12/2009, de 19 de noviembre, de no discriminación por motivos de identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales.

Boletín Oficial Navarra (BON) núm. 147, de 30 de noviembre de 2009

BOE 22 diciembre 2009, núm. 307

<http://www.boe.es/boe/dias/2009/12/22/pdfs/BOE-A-2009-20656.pdf>

VI.2.2.14. EXTREMADURA

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

Ley Orgánica 1/1983, de 25 febrero de Estatuto de Autonomía de Extremadura.

Boletín Oficial del Estado núm. 49 de 26 febrero 1983

DO. Extremadura núm. 10 de 2 de marzo de 1983

Artículo 6. [*Derechos, libertades y deberes fundamentales de los ciudadanos*]

l) Propiciar la efectiva igualdad del hombre y la mujer extremeños, promoviendo la plena incorporación de ésta en la vida social y superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica o política.

Artículo 11. [*Competencias en materia de medios audiovisuales de comunicación*]

Para garantizar una prestación homogénea y eficaz del servicio público de la educación que permita corregir las desigualdades o desequilibrios que puedan producirse, la Comunidad Autónoma facilitará a la Administración del Estado la información que ésta le solicite sobre el funcionamiento del sistema educativo en sus aspectos cualitativos y cuantitativos y colaborará con la Administración del Estado en las actuaciones de seguimiento y evaluación del sistema educativo nacional.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 5/1987, de 23 de abril, de Servicios Sociales de Extremadura.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 37 de 12 mayo 1987

Ley 7/2001, de 14 de junio, de creación del Servicio Extremeño Público de Empleo.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 76 de 3 julio 2001

BOE 25 julio 2001, núm. 177

Ley 10/2001, de 28 de junio, de Salud de Extremadura.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 76 de 3 julio 2001

DISCAPACIDAD

Ley 8/1997, de 18 de junio, de Promoción de la Accesibilidad en Extremadura.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 77 de 3 julio 1997

BOE 7 agosto 1997, núm. 188

Decreto 8/2003, de 28 enero, que aprueba el Reglamento de la Ley 8/1997, de 18-6-1997, de Promoción de la Accesibilidad de Minusválidos en Extremadura.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 22 de 20 febrero 2003

Decreto 157/2008, de 25 julio, por el que se regula el conjunto de incentivos destinados a favorecer la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo y modifica el Decreto 138/2005, de 7-6-2005.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 149 de 1 agosto 2008

GÉNERO

Ley 11/2001, de 10 de octubre, de creación del Instituto de la Mujer de Extremadura.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 142 de 13 diciembre 2001

Decreto 185/2001, de 5 de diciembre, por el que se aprueban los Estatutos del Instituto de la Mujer de Extremadura.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 129 de 8 noviembre 2001

ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

Decreto 41/2000, de 22 de febrero, por el que se crea y regula el Comité Extremeño contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm.23 de 26 febrero 2000

Decreto 179/2001, de 20 de noviembre, por el que se crea el Consejo Regional para la Comunidad Gitana.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 137 de 27 noviembre 2001

Decreto 140/2009, de 12 de junio, por el que se regulan los premios contra el racismo, la xenofobia y la intolerancia del Instituto de la Juventud de Extremadura y se establece la convocatoria para el año 2009.

Diario Oficial Extremadura (DOE) núm. 116, de 18 de junio de 2009

VI.2.2.15. ISLAS BALEARES

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

Ley Orgánica 1/2007, de 28 de febrero, de reforma del Estatuto de Autonomía de las Illes Balears.

Boletín Oficial del Estado núm. 52 de 1 marzo 2007

BO. Illes Balears 1 marzo 2007, núm. 32-extraordinario

PREÁMBULO

Para avanzar hacia una sociedad moderna es imprescindible profundizar y continuar apostando en valores de cohesión social, paz y justicia, desarrollo sostenible, protección del territorio, y la igualdad de derechos, especialmente la IGUALDAD entre hombres y mujeres.

Artículo 4. La lengua propia

3. Las instituciones de las Illes Balears garantizarán el uso normal y oficial de los dos idiomas, tomarán las medidas necesarias para asegurar su conocimiento y crearán las condiciones que permitan llegar a la igualdad plena de las dos lenguas en cuanto a los derechos de los ciudadanos de las Illes Balears.

Artículo 14. Derechos en relación con las Administraciones públicas

2. Todos los ciudadanos tienen derecho a que las Administraciones públicas de las Illes Balears traten sus asuntos de forma objetiva e imparcial y en un plazo razonable, a gozar de servicios públicos de calidad, así como a acceder a la función pública en condiciones de IGUALDAD y según los principios constitucionales de mérito y capacidad

Artículo 15. Derechos de participación

2. Los ciudadanos de las Illes Balears tienen el derecho a participar en condiciones de IGUALDAD en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, en los términos que establecen la Constitución, este Estatuto y las leyes. Este derecho comprende:

Artículo 16. *Derechos sociales*

3. En todo caso, la actuación de las Administraciones públicas de las Illes Balears deberá centrarse primordialmente en los siguientes ámbitos: la defensa integral de la familia; los derechos de las parejas estables; la protección específica y la tutela social del menor; la no discriminación y los derechos de las personas dependientes y de sus familias a la IGUALDAD de oportunidades, su participación y protección, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa y económica; la protección y atención integral de las personas mayores para la promoción de su autonomía personal y del envejecimiento activo que les permita una vida digna e independiente y su bienestar social e individual; la articulación de políticas que garanticen la participación de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural; la asistencia social a las personas que padezcan marginación, pobreza o exclusión social; la IGUALDAD de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; la protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género; los derechos y la atención social de los inmigrantes con residencia permanente en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Artículo 17. *No discriminación por razón de sexo*

1. Todas las mujeres y hombres tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal, y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía.

2. Las Administraciones públicas, según la Carta de Derechos Sociales, velarán en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizarán que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la conciliación de la vida familiar y laboral.

3. Todas las personas tienen derecho a no ser discriminadas por razón de su orientación sexual.

Artículo 18. *Derechos en el ámbito cultural y en relación con la identidad del pueblo de las Illes Balears y con la creatividad*

1. Todas las personas tienen derecho a acceder en condiciones de IGUALDAD a la cultura, a la protección y la defensa de la creatividad artística, científica y técnica, tanto individual como colectiva.

Artículo 19. *Derechos en relación con las personas dependientes*

2. Las Administraciones públicas de las Illes Balears procurarán a las personas dependientes su integración mediante una política de IGUALDAD de oportunidades, desarrollando medidas de acción positiva, y garantizarán la accesibilidad espacial de las instalaciones, los edificios y los servicios públicos

Artículo 26. *Educación*

1. Todas las personas tienen derecho a una educación de calidad y acceder a ella en condiciones de IGUALDAD.

2. Todos tienen derecho a acceder en condiciones de IGUALDAD a los centros educativos sostenidos con fondos públicos.

Artículo 70. *Competencias propias*

Son competencias propias de los Consejos Insulares, además de las que les vengán atribuidas por la legislación estatal, las siguientes materias:

20. Políticas de género. Conciliación de la vida familiar y laboral. MUJER.

Artículo 124. *Responsabilidad fiscal*

1. La Comunidad Autónoma de las Illes Balears ejercerá las competencias que resultan de lo establecido en este Estatuto de acuerdo con los principios de generalidad, justicia, IGUALDAD, equidad, progresividad y capacidad económica, en los términos que determina la Constitución y la ley orgánica prevista en el artículo 157.3 de la Constitución.

Disposición Adicional primera. *Patronato del Archivo de la Corona de Aragón*

Mediante la normativa correspondiente del Estado y bajo su tutela, se creará y se regularán la composición y las funciones del Patronato del Archivo de la Corona de Aragón, en el cual tendrá participación la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, en IGUALDAD con el resto de las Comunidades Autónomas afectadas.

Disposición Transitoria segunda. *Funcionarios y personal laboral*

Los funcionarios y el personal laboral adscritos a servicios de titularidad estatal o a otras instituciones públicas que resulten afectadas por traspasos a la Comunidad Autónoma pasarán a depender de ésta, y les serán respetados todos los derechos de cualquier orden y naturaleza que les correspondan, incluyendo el de poder participar en los concursos de traslado que convoque el Estado, en IGUALDAD de condiciones con los demás miembros de su cuerpo, para así poder ejercer en todo momento su derecho permanente de opción.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 7/2000, de 15 de junio, de creación del servicio de Empleo de las Illes Balears.

Boletín Oficial de las Illes Balears núm. 80 de 29 junio 2000

BOE 25 julio 2000, núm. 177

Ley 5/2003 de 4 de abril, de Salud de las Illes Balears.
Boletín Oficial de les Illes Balears núm. 55 de 22 abril 2003
BOE 8 mayo 2003, núm. 110

Ley 4/2009, de 11 junio de los Servicios Sociales de las Illes Balears.
Boletín Oficial de les Illes Balears núm. 89 de 18 junio 2009
BOE 7 julio 2009, núm. 163

DISCAPACIDAD

Ley 3/1993, de 4 de mayo, de barreras arquitectónicas de las Illes Balears.
Boletín Oficial de les Illes Balears, núm. 62 de 20 de mayo de 1993
BOE 18 agosto 1993, núm. 197

Decreto 20/2003, de 28 febrero, que aprueba el reglamento de Supresión de Barreras Arquitectónicas.
Boletín Oficial de les Illes Balears, núm. 36 de 18 de marzo de 2003

EDAD

Ley 10/2006, de 26 de julio, Integral de la juventud de las Illes Balears.
Boletín Oficial de les Illes Balears núm. 109 de 3 de agosto de 2006
BOE 19 septiembre 2006, núm. 224

Ley 17/2006, de 13 noviembre, integral de la atención y de los derechos de la infancia y la adolescencia de las Illes Balears.
Boletín Oficial de les Illes Balears, núm. 163 de 18 de noviembre de 2006
BOE 13 diciembre 2006, núm. 297

GÉNERO

Ley 5/2000, de 20 abril, de normas reguladoras del Instituto Balear de la Mujer.
Boletín Oficial de les Illes Balears núm. 54 de 29 de abril de 2000
BOE 17 mayo 2000, núm. 118

Ley 12/2006 de 20 de septiembre de normas reguladoras para la mujer.
Boletín Oficial de les Illes Balears, núm. 135 de 26 septiembre 2006
BOE 17 octubre 2006, núm. 248

Decreto 109/2001, de 3 agosto, que regula la organización y el funcionamiento del Instituto balear de la Mujer.
Boletín Oficial de les Illes Balears núm. 96, de 11 agosto 2001

Decreto 49/2008, de 18 abril de Participación de la Mujer de las Illes Balears.
Boletín Oficial de les Illes Balears núm. 56, de 24 abril 2008

VI.2.2.16. COMUNIDAD DE MADRID

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

Ley Orgánica 5/1998, de 7 de julio, de reforma de la Ley Orgánica 3/1983, de 25 de febrero, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad de Madrid.

Boletín Oficial del estado núm. 162, de 8 de julio de 1998

Artículo uno

3. La Comunidad de Madrid, al facilitar la más plena participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social, aspira a hacer realidad los principios de libertad, justicia e igualdad para todos los madrileños, de conformidad con el principio de solidaridad entre todas las nacionalidades y regiones de España.

Artículo siete

4. Corresponde a los poderes públicos de la Comunidad de Madrid, en el ámbito de su competencia, promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo veintiséis

«1. La Comunidad de Madrid, en los términos establecidos en el presente Estatuto, tiene competencia exclusiva en las siguientes materias:

1.25. Promoción de la igualdad respecto a la mujer que garantice su participación libre y eficaz en el desarrollo político, social, económico y cultural.

Se introduce dentro del Título IV un artículo cincuenta, con la siguiente redacción:

2. Los Notarios y Registradores de la Propiedad y Mercantiles y otros fedatarios públicos serán nombrados por la Comunidad de conformidad con las leyes del Estado y en igualdad.

NORMATIVA**NORMATIVA GENERAL**

Ley 5/2001, de 3 de julio, de Creación del Servicio Regional de Empleo.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 163, de 11 de julio de 2001
BOE 27 julio 2001, núm. 179

Ley 11/2003, de 27 de marzo, de Servicios Sociales de la Comunidad de Madrid.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 88, de 14 de abril de 2003
BOE 2 julio 2003, núm. 157

Ley 12/2001, de 21 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 306, de 26 de diciembre de 2001
BOE 5 marzo 2002, núm. 55

DISCAPACIDAD

Ley 8/1993, de 22 de junio, de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 152, de 29 de junio de 1993
BOE 25 agosto 1993, núm. 203

Ley 1/2009, de 15 de junio, para la Creación de una Comisión Permanente no Legislativa para las Políticas Integrales de la Discapacidad.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 146, de 22 de junio de 2009
BOE 27 agosto 2009, núm. 207

Decreto 141/1998, de 30 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se regulan las ayudas públicas destinadas a la eliminación de barreras y a la promoción de ayudas técnicas.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. , de 7 de agosto de 1998

Decreto 71/1999, de 20 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo del régimen sancionador en materia de promoción de la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. , de 28 de mayo de 1999

Decreto 342/1999, de 23 diciembre, que regula el Régimen Jurídico Básico del Servicio Público de Atención a Personas con Discapacidad Física y Sensorial.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 10, de 13 de enero de 2000

Decreto 271/2000, de 21 diciembre, que regula el régimen jurídico básico del Servicio Público de Atención a Personas con Discapacidad Psíquica, afectados de retraso mental.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 10, de 12 de enero de 2001

Decreto 276/2000, de 28 de diciembre, por el que se crea el Consejo Asesor de Personas con Discapacidad.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 10, de 12 de enero de 2001

Decreto 16/2004, de 30 de julio, de la Presidencia de la Comunidad de Madrid, por el que se delega en el Consejero de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio la competencia para advertir a los entes locales de la Comisión de posibles infracciones a que se refiere el artículo 43.2 de la Ley 8/1993, de 22 de junio, de promoción a la accesibilidad y supresión de barreras arquitectónicas.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. de 9 agosto 2004

Decreto 54/2006, de 22 junio, que regula el acceso de las personas con discapacidad a la Administración de la Comunidad de Madrid.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 150 de 26 junio 2006

Decreto 13/2007, de 15 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento Técnico de Desarrollo en Materia de Promoción de la Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 96, de 24 de abril de 2007

EDAD

Ley 6/1995, de 28 marzo, que establece las normas reguladoras de las garantías de los derechos de la infancia y la adolescencia.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm.83, de 7 de abril de 1995
BOE 2 agosto 1995, núm. 183

Decreto 65/1998, de 23 de abril, del Consejo de Gobierno, por el que se crea el Consejo Regional de Mayores.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. , de 8 de mayo de 1998

Decreto 34/2001, de 1 de marzo, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica el Decreto 65/1998, de 23 de abril, por el que se crea el Consejo Regional de Mayores.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. , de 12 de marzo de 2001

GÉNERO

Ley 3/1993, de 2 abril, de creación del Consejo de la Mujer.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm.99, de 28 de abril de 1993
BOE 10 junio 1993, núm. 138

Decreto 51/1993, de 13 de mayo, del Consejo de Gobierno, por el que se crea el Registro de Asociaciones de Mujeres de la Comunidad de Madrid.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm.130, de 3 de junio de 1993

Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm.285, de 30 de noviembre de 2007

ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

Ley 4/2002, de 27 de junio, de creación de la Mesa para la Integración y Promoción del pueblo gitano de la Comunidad de Madrid.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm. 155, de 2 de julio de 2002
BOE 24 julio 2002, núm. 176

Decreto 136/1998, de 16 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se crea el Observatorio de la Comunidad de Madrid contra el racismo y la intolerancia.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm., de 27 de julio de 1998

Decreto 135/2002, de 25 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de funcionamiento de la Mesa para la Integración y Promoción del pueblo gitano de la Comunidad de Madrid.
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm.187, de 8 de agosto de 2002

Decreto 5/2010, de 25 febrero, que modifica el Reglamento de Funcionamiento de la Mesa para la Integración y Promoción del Pueblo Gitano de la Comunidad de Madrid (LCM 2002\451).
Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) núm.56, de 8 de marzo de 2010

VI.2.2.17. CASTILLA Y LEÓN

ESTATUTO DE AUTONOMÍA

Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre, de reforma del Estatuto de Autonomía de Castilla y León.
Boletín Oficial del Estado núm. 288, de 1 de diciembre de 2007

CAPÍTULO II.—DERECHOS DE LOS CASTELLANOS Y LEONESES

Artículo 8. Derechos y deberes de los ciudadanos de Castilla y León

2. Corresponde a los poderes públicos de Castilla y León promover las condiciones para que la libertad y la IGUALDAD del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas, remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los castellanos y leoneses en la vida política, económica, cultural y social.

Artículo 11. *Derechos de participación en los asuntos públicos*

3. La ley promoverá la igualdad efectiva de las mujeres y de los hombres en el acceso a los mandatos representativos autonómicos.

Artículo 12. *Derecho a una buena Administración*

La ley garantizará los siguientes derechos de los ciudadanos en sus relaciones con la Administración autonómica:

e) Al acceso en condiciones de IGUALDAD y con pleno respeto a los principios constitucionales de mérito y capacidad a los empleos públicos en la Administración autonómica y en los entes de ella dependientes.

Artículo 13. *Derechos sociales*

1. Derecho a la educación. Todas las personas tienen derecho a una educación pública de calidad en un entorno escolar que favorezca su formación integral y a la IGUALDAD de oportunidades en el acceso a la misma. Los poderes públicos de la Comunidad garantizarán la gratuidad de la enseñanza en los niveles educativos obligatorios y en aquellos en los que se determine por ley. Asimismo, establecerán un sistema de becas y ayudas al estudio para garantizar el acceso a los restantes niveles educativos de todas las personas en función de sus recursos y aptitudes.

2. Derecho a la salud. Todas las personas tienen derecho a la protección integral de su salud, y los poderes públicos de la Comunidad velarán para que este derecho sea efectivo.

Los ciudadanos de Castilla y León tendrán garantizado el acceso, en condiciones de IGUALDAD, a los servicios sanitarios de la Comunidad en los términos que la ley determine. Asimismo serán informados sobre los servicios que el Sistema de Salud preste.

3. Derecho de acceso a los servicios sociales. Los ciudadanos de Castilla y León tienen derecho a acceder en condiciones de IGUALDAD al Sistema de Acción Social de Castilla y León y a recibir información sobre las prestaciones de la red de servicios sociales de responsabilidad pública.

4. Derechos laborales. Los ciudadanos de Castilla y León tienen derecho a acceder en condiciones de IGUALDAD y de modo gratuito al Servicio Público de Empleo de Castilla y León. Los trabajadores tienen derecho a formarse y promoverse profesionalmente y a ejercer sus tareas de modo que se les garantice la salud, la seguridad y la dignidad.

5. Derechos de las personas mayores. Las Administraciones Públicas de Castilla y León velarán para que las personas mayores no sean discriminadas en ningún ámbito de su existencia y garantizarán sus derechos, en particular, la protección jurídica y de la salud, el acceso a un alojamiento adecuado, a la cultura y al ocio, y el derecho de participación pública y de asociación.

8. Derechos de las personas con discapacidad. Las personas de Castilla y León con algún grado de discapacidad tienen derecho a la IGUALDAD de trato y de oportunidades, a la accesibilidad en cualquier ámbito de su vida, así como a las ayudas públicas necesarias para facilitar su plena integración educativa, laboral y social. Mediante ley se asegurará la supresión de barreras en los espacios y dependencias de uso público y en el transporte público colectivo de pasajeros. La ley reconocerá asimismo la participación de las personas con discapacidad en la definición de las políticas que les afecten a través de las asociaciones representativas de sus intereses.

10. Derechos a la cultura y el patrimonio. Todos los castellanos y leoneses tienen derecho, en condiciones de IGUALDAD, a acceder a la cultura y al desarrollo de sus capacidades creativas individuales y colectivas.

Artículo 14. *Derecho a la no discriminación por razón de género*

1. Se prohíbe cualquier discriminación de género u orientación sexual, ya sea directa o indirecta.

2. Los poderes públicos de Castilla y León garantizarán la transversalidad del principio de igualdad de género en todas sus políticas, promoviendo acciones positivas para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sobre todo en los ámbitos educativo, económico, laboral, en la vida pública, en el medio rural, en relación con la salud y con los colectivos de mujeres en situación de necesidad especial, particularmente las víctimas de violencia de género.

CAPÍTULO IV.—PRINCIPIOS RECTORES DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN

Artículo 16. *Principios rectores de las políticas públicas*

13. La protección integral de las distintas modalidades de familia, garantizándose la IGUALDAD de trato entre las mismas, favoreciendo la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la información, formación y orientación de las familias y la atención a las familias con necesidades especiales.

14. El acceso en condiciones de IGUALDAD de todos los castellanos y leoneses a una vivienda digna mediante la generación de suelo y la promoción de vivienda pública y de vivienda protegida, con especial atención a los grupos sociales en desventaja

17. La protección y difusión de la riqueza cultural y patrimonial de la Comunidad, favoreciendo la creación artística en todas sus manifestaciones y garantizando la IGUALDAD de oportunidades de todos los ciudadanos en el acceso a la cultura. Los poderes públicos de Castilla y León desarrollarán actuaciones tendentes al retorno a la Comunidad de los bienes integrantes de su patrimonio cultural que se encuentren fuera de su territorio.

21. La plena incorporación de Castilla y León a la sociedad del conocimiento, velando por el desarrollo equilibrado de las infraestructuras tecnológicas en todo su territorio y garantizando la IGUALDAD de oportunidades de todas las personas en el acceso a la formación y al uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

23. La no discriminación y el respeto a la diversidad de los distintos colectivos étnicos, culturales y religiosos presentes en Castilla y León, con especial atención a la comunidad gitana, fomentando el entendimiento mutuo y las relaciones interculturales.

25. La promoción de la cultura de la paz, de la tolerancia, del respeto y del civismo democráticos, rechazando cualquier actitud que promueva la violencia, el odio, la discriminación o la intolerancia, o que, de cualquier otra forma, atente contra la igualdad y la dignidad de las personas.

CAPÍTULO III.—DE LAS HACIENDAS LOCALES

Artículo 53. *Principios*

Las Haciendas locales de Castilla y León se rigen por los principios de suficiencia de recursos, equidad, autonomía y responsabilidad fiscal. La Comunidad Autónoma velará por el cumplimiento de estos principios y por la corrección de desequilibrios económicos entre las entidades locales, con el fin de garantizar la IGUALDAD en el acceso a los servicios públicos locales a todos los ciudadanos de la Comunidad.

CAPÍTULO III.—ACCIÓN EXTERIOR DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

Artículo 67. *Medios de la acción exterior de la Comunidad*

4. En su acción exterior los poderes públicos de Castilla y León promoverán la paz, la solidaridad, la tolerancia, el respeto a los derechos humanos, la prohibición de cualquier forma de discriminación y la cooperación al desarrollo. Una ley de Cortes regulará el régimen jurídico de la cooperación al desarrollo de la Comunidad en el ámbito internacional.

Artículo 70. *Competencias exclusivas*

11. Promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y hombres, con particular atención a las mujeres víctimas de la violencia de género.

NORMATIVA

NORMATIVA GENERAL

Ley 18/1988, de 28 diciembre de normas reguladoras de Acción Social y Servicios Sociales.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 5 de 9 de enero de 1989
BOE 8 marzo 1989, núm. 57

Ley 1/1993, de 6 de abril, que regula la ordenación del Sistema Sanitario.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 77 de 27 de abril de 1993
BOE 25 mayo 1993, núm. 124

Ley 8/2003, de 8 abril, sobre derechos y deberes de las personas en relación con la salud.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 71 de 14 de abril de 2003
BOE 30 abril 2003, núm. 103

Ley 10/2003, de 8 de abril, de creación del Servicio Público de Empleo de Castilla y León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 71 de 14 de abril de 2003
BOE 30 abril 2003, núm. 103

Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 103 de 31 de mayo de 2005

Ley 4/2009, de 28 de mayo, de Publicidad Institucional de Castilla y León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 100, de 29 de mayo de 2009
BOE 10 junio 2009, núm. 140

Decreto 13/1990, de 25 enero, que regula el sistema de Acción Social de Castilla-León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 23 de 1 de febrero de 1990

DISCAPACIDAD

Decreto 18/2003, de 6 de febrero, por el que se crea la Comisión Interconsejerías para la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 29, de 12 de febrero de 2003

EDAD

Ley 11/2002, de 10 julio, de normas reguladoras de la Juventud de Castilla-León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 139-suplemento, de 19 de julio de 2002
BOE 1 agosto 2002, núm. 183

Ley 14/2002, de 25 julio, de Promoción, atención y protección a la infancia en Castilla y León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 145-suplemento, de 29 de julio de 2002
BOE 17 agosto 2002, núm. 197

Ley 5/2003, de 3 abril, de Atención y Protección a las personas Mayores de Castilla-León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 67, de 8 de abril de 2003
BOE 6 mayo 2003, núm. 108

GÉNERO

Ley 14/2008, de 18 diciembre por la que se Crea y regula una red de apoyo a la mujer embarazada.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 249, de 26 diciembre 2008.
BOE 17 enero 2009, núm. 15

Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 46, de 7 de marzo de 2003
BOE 24 marzo 2003, núm. 71
http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2003-5910

Ley 7/2007, de 22 de octubre, de modificación de la Ley 1/2003, de 3-3-2003 de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 210 de 29 octubre 2007

Decreto 6/2000, de 13 de enero, por el que se regula la acreditación y Registro de Entidades y Centros de asistencia a la mujer en la Comunidad Autónoma de Castilla y León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 12 de 19 enero 2000

Decreto 171/2000, de 13 de julio, por el que se regula el Consejo Regional de la Mujer.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 139 de 18 julio 2000

Decreto 250/2000, de 30 de noviembre, por el que se crean los Premios «Igualdad de Oportunidades».
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 235 de 5 diciembre 2000

Decreto 30/2005, de 21 de abril, por el que se crea y regula el Observatorio de Género de Castilla y León.
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 80, de 27 de abril de 2005

Decreto 1/2007, de 12 de enero, por el que se aprueba el IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla y León (2007-2011).
Boletín Oficial Castilla y León (BOCL) núm. 12, de 17 de enero de 2007

VI.3. JURISPRUDENCIA

VI.3.1. DISCRIMINACIÓN LABORAL

Tribunal Constitucional Sala 2ª, S 20-10-2008, nº 125/2008, BOE 281/2008, de 21 de noviembre de 2008, rec. 2899/2006. Pte: Gay Montalvo, Eugeni.

RESUMEN

El TC estima el amparo solicitado por la trabajadora recurrente y estima vulnerado su derecho a la tutela judicial efectiva, en su vertiente de garantía de indemnidad. Considera la Sala que la empresa, para la que la trabajadora prestaba sus servicios, no ha acreditado en el proceso los hechos que permitirían explicar la decisión extintiva. El empresario ni ha acreditado que el despido se debía a una falta de rendimiento, a un cambio de actitud de la recurrente, ni que tal decisión estuviera motivada por tal incumplimiento –despido pluricausal–, que hubieran eliminado cualquier sospecha de que su decisión constituía realmente una represalia frente a la reclamación que aquella interpuso previamente al despido.

Juzgado de lo Social nº 13, Barcelona, S 30-7-2007, nº 336/2007, nº autos 50/2006. Pte: Román Román, María José.

RESUMEN

El Juzgado estima las cuatro demandas presentadas en procedimiento de oficio por el Departamento de Trabajo e Industria de la Generalitat de Cataluña y declara que el sistema de promoción profesional seguido por la demandada en cuatro de sus centros

de trabajo incurre en discriminación indirecta por razón de género. Considera que el sistema, aun cuando efectuado conforme a una norma convencional, es aplicado por la empresa de forma que restringe el ejercicio del derecho de la mujer a su promoción, ya que la práctica utilizada no da lugar a que las interesadas puedan solicitar la misma –está mal visto, o no es habitual–; ni a que los trabajadores o las centrales sindicales sepan qué vacantes hay, quién puede pedir las, qué requisitos se exigen –no se aplican siempre los mismos factores para la promoción–, quién ha ascendido y a qué cargo anualmente, no pueden intervenir y no pueden controlar los méritos de cada candidato o candidata al puesto a cubrir. Por tanto, concluye, el sistema de promoción produce objetivamente una gran desigualdad de trato, discriminando a las trabajadoras, sin que dicha práctica de la empresa resulte adecuada ni tenga justificación, con criterios objetivos, salvo los relacionados con el sexo y la situación social de las mujeres –cargas familiares y labores de la casa que soportan–.

TSJ de Madrid Sala de lo Social, sec. 6ª, S 18-5-2000, nº 206/2000, rec. 1078/2000. Pte: Juanes Fraga, Enrique.

RESUMEN

El TSJ resuelve estimar el recurso de suplicación planteado por la parte actora frente a sentencia recaída en autos sobre despido, que consideró legítima la actuación empresarial, porque al tratarse de un trabajo que requería considerable esfuerzo físico, dato que la empresa advirtió a la trabajadora, el silencio de ésta faltando a las reglas de la buena fe al no comunicar su embarazo, impidió a la empleadora la evaluación del riesgo del trabajo y sus posibles repercusiones en el estado de aquélla, ya que de haber conocido la mercantil el embarazo de la actora, podría legítimamente no haberla contratado por este motivo, y por tanto también pudo extinguir el contrato en el período de prueba. El Tribunal señala que la prohibición de discriminación por razón de sexo constituye un límite al ejercicio de la libertad empresarial de contratación, también aplicable en la fase de acceso al empleo y, en consecuencia, de haber conocido la empresa el estado de la trabajadora, ello no le hubiera legitimado para rechazar su contratación por este motivo, ni siquiera teniendo en cuenta los requerimientos de esfuerzo del puesto de trabajo, ni la escasa duración del contrato. Por el contrario, añade la Sala, la obligación empresarial en tal caso habría sido la de proceder a la evaluación de los riesgos conforme al art. 26 Ley 31/95, adoptando en su caso las medidas necesarias, incluso favoreciendo las condiciones de trabajo -facilitar la subida a los trenes con una escalerilla-. Concluye el TSJ, al examinar si la ocultación del estado de la trabajadora en el momento de la contratación constituyó un incumplimiento sancionable de sus obligaciones o incluso una actuación de mala fe, que el embarazo permanece en el ámbito del derecho a la intimidad de la mujer trabajadora (art. 18,1 CE) en tanto no decida en otro sentido.

VI.3.2. DISCRIMINACIÓN POR FILIACIÓN

Tribunal Constitucional Sala 1ª, S 22-5-2006, nº 154/2006, BOE 148/2006, de 22 de junio de 2006, rec. 5399/2002. Pte: Delgado Barrio, Francisco Javier.

Sentencia

Publicación: BOE de 22/06/2006

Resumen: Otorga el Tribunal Constitucional el amparo solicitado y declara que se ha vulnerado el derecho del hijo de uno de los demandantes a no sufrir discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE). Este artículo contiene en su primer inciso una cláusula general de igualdad de todos los españoles ante la Ley, habiendo sido configurado este principio general de igualdad, por una conocida doctrina constitucional, como un derecho subjetivo de los ciudadanos a obtener un trato igual, que obliga y limita a los poderes públicos a respetarlo y que exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas. La STC 22/1981, recogiendo al respecto la doctrina del TEDH en relación con el art. 14 del CEDH, afirma que el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica. El principio de igualdad no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (SSTC 176/1993, 340/1993, 117/1998 y 27/2004, entre otras). El Tribunal Constitucional, bien con carácter general en relación con el listado de los motivos o razones de discriminación expresamente prohibidos por el art. 14 CE, bien en relación con alguno de ellos en particular, ha venido declarando la ilegitimidad constitucional de los tratamientos diferenciados respecto de los que operan como factores determinantes o no aparecen fundados más que en los concretos motivos o razones de discriminación que dicho precepto prohíbe, al tratarse de características expresamente excluidas como causas de discriminación por el art. 14 CE (STC 39/2002 y las que en ella se citan). Dentro de la no discriminación por razón del nacimiento, este Tribunal ha encuadrado la igualdad entre las distintas clases o modalidades de filiación (SSTC 7/1994, 74/1997, 67/1998). En el examen del asunto se constata que no existe una formal desigualdad de trato en la norma. Los preceptos de la Ley general de la Seguridad Social y de la Orden de 1967 a los que se refieren los órganos judiciales no diferencian entre hijos matrimoniales y extramatrimoniales. No obstante, la perspectiva atendida por la Sentencia que se impugna en amparo no toma en consideración el impacto indirecto o reflejo que tiene la cuestión suscitada en las necesidades de la familia del hijo extramatrimonial afectado. En contra de la exigencia constitucional, la interpretación que realiza la resolución impugnada, formalmente neutra, discrimina de modo indirecto a los hijos extramatrimoniales (art. 14 en relación con los arts. 39 y 41 CE). La resolución impugnada no acoge una interpretación viable de la norma aplicable que aseguraría a los hijos extramatrimoniales una idéntica cobertura familiar a sus necesidades, ocasionando una discriminación indirecta por razón de filiación.

F A L L O

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Otorgar el amparo solicitado por doña Ángela Hernández Bacallado, don José Antonio Pineda Cubas y doña Hortensia Armiña Ferrer Cabrera, y en su virtud:

1º Declarar que se ha vulnerado el derecho de don Y. J. P. H., hijo de la primera de los mencionados demandantes, a no sufrir discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE).

2º Anular la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede en Santa Cruz de Tenerife de 3 de junio de 2002.

3º Y, para el restablecimiento en la integridad de aquel derecho, declarar la firmeza de la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Santa Cruz de Tenerife de 25 de septiembre de 2001.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veintidós de mayo de dos mil seis.

Tribunal Constitucional Pleno, S 4-10-2001, nº 200/2001, rec. 2992/1999. Pte: Conde Martín de Hijas, Vicente. Sala: Pleno

Ponente: Conde Martín de Hijas, Vicente (+R)

Publicación: BOE de 06/11/2001

Resumen: El principio de igualdad exige que los supuestos de hecho iguales sean tratados idénticamente en sus consecuencias jurídicas; para introducir diferencias entre ellos tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable. Para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción deben ser proporcionadas a la finalidad perseguida, de modo que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. El art. 14 C.E. contiene la prohibición de una serie de motivos o razones concretos de discriminación, que no implica el establecimiento de una lista cerrada de supuestos de discriminación, pero sí representa una explícita interdicción de determinadas diferencias históricamente muy arraigadas y que han situado, tanto por la acción de los poderes públicos como por la práctica social, a sectores de la población en posiciones, no sólo desventajosas, sino contrarias a la dignidad de la persona. El Tribunal Constitucional ha admitido que los motivos de discriminación que dicho precepto constitucional prohíbe puedan ser utilizados excepcionalmente como criterio de diferenciación jurídica (p.ej., en relación con el sexo, las condiciones personales o sociales, la edad, la raza), si bien en tales supuestos el canon de control, al enjuiciar la legitimidad de la diferencia y las exigencias de proporcionalidad resulta mucho más estricto, así como más rigurosa la carga de acreditar el carácter justificado de la diferenciación. Dentro de la no discriminación por razón del nacimiento, el Tribunal Constitucional ha encuadrado la igualdad entre las distintas clases o modalidades de filiación, de modo que deben entenderse absolutamente equiparadas éstas. Y directamente conectado con el principio constitucional de no discriminación por razón de filiación, se encuentra el mandato constitucional recogido en el art. 39.2 C.E. . La diferencia de trato normativo entre los hijos adoptivos y los hijos por naturaleza que establecía el art. 41.2 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado se refería a una prestación social, la pensión de orfandad. El trato desigual en perjuicio de los hijos adoptivos era un hecho indiscutible desde el momento en que se condicionaba su derecho a la percepción de la pensión a que el adoptante hubiera sobrevivido dos años al menos desde la fecha de la adopción, no exigiéndose, por el contrario, requisito temporal alguno a los hijos por naturaleza. Al fundarse exclusivamente el diferente trato en la filiación de los posibles beneficiarios de la prestación, la misma resulta contraria, no sólo al art. 14 C.E. , sino también al mandato que el art. 39.2 C.E. , pues, configurada la adopción en nuestro Ordenamiento jurídico como una forma de filiación, ambos preceptos constitucionales imponen un régimen igual entre las distintas modalidades de filiación en el plano de sus efectos o consecuencias jurídicas.

F A L L O

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Declarar la inconstitucionalidad y nulidad del inciso «para que la adopción pueda surtir efectos pasivos es preciso que el adoptante haya sobrevivido dos años, al menos, desde la fecha de la adopción» del art. 41.2 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril .

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a cuatro de octubre de dos mil uno.

VI.3.3. DISCRIMINACIÓN MOTIVADA POR ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

Tribunal Constitucional Sala 1ª, S 16-4-2007, nº 69/2007 de 23 de mayo de 2007, rec. 7084/2002. Pte.: Pérez Tremps, Pablo.

Ponente: Pérez Tremps, Pablo (+R)

Voto Particular: Jorge Rodríguez-Zapata Pérez (+R)

Publicación: BOE 23/05/2007

Resumen: Deniega el Tribunal Constitucional el amparo solicitado. Entiende este Tribunal que tomando como presupuesto, en primer lugar, que el ordenamiento jurídico establece con alcance general una forma civil de acceso al vínculo matrimonial que es neutral desde la perspectiva racial, al carecer por completo de cualquier tipo de connotación étnica y, en segundo lugar, que cuando el legislador ha decidido otorgar efectos legales a otras formas de acceder al vínculo matrimonial, lo ha hecho sobre la exclusiva base de consideraciones religiosas y alejado también, por tanto, de cualquier connotación étnica, no cabe apreciar el trato discriminatorio por razones étnicas considerado, al denegársele a la demandante la prestación de viudedad por no concurrir el presupuesto de la relación matrimonial con el causante como consecuencia de que el ordenamiento jurídico no reconozca efectos civiles al matrimonio celebrado de acuerdo con los usos y las costumbres gitanas. STC 184/1990. Por tanto, dice este Tribunal, sin perjuicio de que el legislador pudiera, en atención a las singularidades que plantea la etnia gitana, desarrollar una regulación legal en la que, preservando los derechos y valores constitucionales, se establecieran las condiciones materiales y formales en que las uniones celebradas conforme a los ritos y usos gitanos pudieran contar con plenos efectos civiles matrimoniales, verificado que no ha existido un trato discriminatorio ni por motivos sociales ni por razones étnicas o raciales, el presente recurso de amparo debe ser denegado. Voto particular.

F A L L O

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Denegar el amparo solicitado por doña María Luisa Muñoz Díaz.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a dieciséis de abril de dos mil siete.

Voto particular que formula el Magistrado don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez a la Sentencia dictada el 16 de abril de 2007, en el recurso de amparo núm. 7084-2002 interpuesto por doña María Luisa Muñoz Díaz

1. Doña María Luisa Muñoz Díaz es de nacionalidad española, pero pertenece a la etnia gitana. Reclama pensión de viudedad de su causante, don Mariano Dual Jiménez, con quien se casó en territorio español por el rito ancestral de los gitanos en noviembre de 1971. Don Mariano era albañil y trabajó por cuenta ajena hasta su fallecimiento el 24 de diciembre de 2000. Cotizó a la Seguridad Social durante diecinueve años, tres meses y ocho días, por lo que a doña María Luisa le corresponderían 903,29 euros mensuales de pensión, que se le reconocieron por la Sentencia, luego revocada, del Juzgado de lo Social núm. 12 de Madrid. Doña María Luisa y don Mariano eran titulares de un libro de familia, expedido el 11 de agosto de 1983, en el que consta el nacimiento de cada uno de los seis hijos que tuvieron en los casi treinta años que duró su relación conyugal; en octubre de 1986 les fue expedido el título de familia numerosa núm. 28/2220/8 de la categoría primera. Don Mariano tenía cartilla de beneficiario de la Seguridad Social núm. 28/2098958/66, en la que —con independencia del detalle desagradable en que se detiene el antecedente de hecho 2 c) de la Sentencia de la mayoría— figura indubitadamente como beneficiaria tanto doña María Luisa como los seis hijos de ambos.

2. Una comparación de estos hechos probados con los que resultan de la reciente Sentencia de nuestra Sala Segunda de 15 de noviembre de 2004 (STC 199/2004) me lleva a la conclusión de que era obligado el otorgamiento de la pensión que reclama doña María Luisa.

En efecto, la STC 199/2004 declaró vulnerado el derecho a la igualdad del viudo de una funcionaria, tras acreditar la existencia de una relación conyugal con ella [antecedente de hecho 2 d) de la STC 199/2004] aunque no su matrimonio que, entre otros extremos que diré, no figuraba inscrito en el Registro Civil.

Tampoco figura inscrito en el Registro Civil el matrimonio gitano de doña María Luisa, por la consideración del mismo como un simple hecho por nuestra legislación estatal. En el caso de la STC 199/2004 fueron los propios contrayentes quienes se negaron expresamente a que se practicara la inscripción registral de su unión conyugal. Los fundamentos de hecho de aquel caso, conforme a lo que entendió la Administración, expresó la Sentencia de la Audiencia Nacional y se precisa en los atinados razonamientos (FFJJ 4 y 5) del Voto particular a la STC 199/2004 de la Magistrada doña Elisa Pérez Vera ponen en duda que el denominado «matrimonio en la fe», invocado por el viudo de la funcionaria tuviera otra consecuencia que la de ser una «pareja de hecho», en contra de lo que afirma la propia STC 199/2004 y recoge, en el presente caso, la Sentencia mayoritaria en el fundamento jurídico 2 in fine.

Pues bien, el caso del viudo de funcionaria con matrimonio no inscrito coincide así, a mi entender en forma decisiva, con el de doña María Luisa en que se reclamaba en ambos pensión de viudedad por dos recurrentes que no tenían lo que afirmaban ser su matrimonio debidamente inscrito en el Registro Civil. El viudo de funcionaria con unión conyugal controvertida y no inscrita obtuvo nuestro amparo, y consiguió su pensión en la STC 199/2004, mientras que la viuda gitana que no ha visto inscrito en el Registro Civil el matrimonio conforme a las costumbres ancestrales de su pueblo ha visto rechazado el reconocimiento de su pensión de viudedad en la Sentencia de la que discrepo.

3. Por otra parte, la integración y el reconocimiento de derechos de las minorías es una de las prioridades del Consejo de Europa. España es parte en el Convenio-marco para la protección de las minorías nacionales, hecho en Estrasburgo el 1 de febrero de 1995 (BOE de 23 de enero de 1998). En toda sociedad pluralista y genuinamente democrática no sólo se debe respetar la identidad étnica, cultural, lingüística y religiosa de cada persona perteneciente a una minoría, sino también crear las condiciones apropiadas que permitan expresar, preservar y desarrollar esa identidad, con el único límite —obligado— del «orden público constitucional». Sin embargo, la jurisprudencia de este Tribunal no se ha ocupado hasta ahora de la protección de los usos, prácticas o costumbres de una etnia o colectividad caracterizada, o cuándo la no consideración como válidos o susceptibles de protección constitucional de los actos realizados por personas pertenecientes a minorías que reclaman respeto por su tradición cultural debe entenderse discriminatoria. Este Tribunal se ha limitado a afirmar que, desde una perspectiva constitucional, los individuos pueden serlo también como parte de grupos humanos sin personalidad jurídica, pero con una neta y consistente personalidad constituida por cualquier otro rango dominante de su estructura y cohesión, como el histórico, el sociológico, el étnico o el religioso (STC 176/1995, de 11 de diciembre, FJ 3), el carácter odioso de la discriminación racial (STC 13/2001, de 29 de enero, FJ 2) o la discriminación racial contra el pueblo gitano como perversión jurídica (STC 126/1986, de 22 de octubre, FJ 1). En la STC 214/1991, de 11 de noviembre, rechazamos rotundamente que, bajo el manto protector de la libertad ideológica (art. 16 CE) o de la libertad de expresión (art. 20 CE) puedan cobijarse manifestaciones, expresiones o compañías de carácter racista o xenóforo y que tal rechazo absoluto es predicable también de aquellas conductas que, proyectadas sobre un solo individuo encuentra su motivación en la pertenencia de éste a un determinado grupo racial, étnico, o religioso (FJ 8 y fallo).

La situación que se ha planteado en este recurso de amparo muestra, y además por primera vez en nuestra jurisprudencia, que la protección de las minorías tiene una envergadura constitucional mucho más rica y compleja que la que resulta de estas escasas declaraciones o de la respuesta que ha recibido doña María Luisa en este recurso de amparo. No hubiera sido necesario que doña María Luisa se viera obligada a recurrir a instancias supranacionales para obtener la protección que reclama. En los supuestos de protección de minorías étnicas, la consecución de la igualdad exige, a mi juicio, medidas de discriminación positiva a favor de la minoría desfavorecida y que se respete, con una sensibilidad adecuada, el valor subjetivo que una persona que integra esa minoría muestra, y exige, por el respeto a sus tradiciones y a su herencia e identidad cultural.

La Directiva 2000/43, 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 —que consideró aplicable a favor de doña María Luisa la Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid— afecta a la protección social de las personas, incluida en forma precisa la Seguridad Social y la asistencia sanitaria (art. 3.1.e). Conforme a dicha Directiva es necesario reconocer que existe discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular respecto a otras personas (art. 2.1.b).

Los gitanos españoles constituyen un grupo étnico formado por más de medio millón de personas, que se asentaron en España hace 500 años. El legislador español se refería ya a la familia gitana como un mero hecho en la Pragmática de Medina del Campo del año 1499 (Ley 1 del Título XVI, Libro XII de la Novísima Recopilación), bastantes siglos antes de que apareciese en nuestro ordenamiento jurídico «la forma de acceso civil al vínculo matrimonial» «de escrupulosa neutralidad desde el punto de vista racial», a que les remite el fundamento jurídico 4 de la Sentencia de la mayoría.

No basta, en mi opinión, la «escrupulosa neutralidad» de una norma cuando la realidad que se enfrenta ante ella es la de una persona que, como doña María Luisa, pertenece a una minoría étnica que se queja de la injusta igualación de su situación matrimonial gitana, nacida en la buena fe, conforme a las normas ancestrales de su raza y a la conducta correspondiente a los miembros de su etnia con la situación —dice— de una pareja de hecho o de una convivencia *more uxorio*. Es deseable que la intervención del legislador respecto de estas parejas pueda cubrir en un futuro próximo la situación de la recurrente, pero su queja era, y es, muy distinta: La de obtener protección y respeto para su identidad cultural, sin que existan en el caso problemas de consentimiento, dignidad femenina o prueba que pudieran ser cuestionados desde la perspectiva de lo que he denominado orden público constitucional. Creo que se ha vulnerado a la recurrente su derecho a la igualdad y a no ser discriminada por motivos de raza (art. 14 CE), en cuanto dicha prohibición protege la situación de la minoría gitana, si se trae a colación el art. 14 en relación con el art. 12 CEDH, como resulta obligado por el juego del art. 10.2 CE (Cfr., aun con fallo desestimatorio, la STEDH Buckley v. United Kingdom, de 25 de septiembre de 1996, y su consideración de la aplicabilidad de los arts. 8 y 14 CEDH a la etnia gitana).

La Sentencia de la mayoría concluye sugiriendo una intervención del legislador para que las uniones celebradas conforme al rito ancestral de los gitanos pudieran tener efectos civiles matrimoniales (FJ 4 in fine). En mi opinión la validez previa del matrimonio gitano a efectos de Derecho de familia no era necesaria para que otorgásemos el amparo que reclamaba en este caso doña María Luisa. Y es que resulta claramente desproporcionado que el Estado español que ha tenido en cuenta a doña María Luisa, y a su familia gitana al otorgarle libro de familia, reconocimiento de familia numerosa, asistencia sanitaria con familiares a su cargo para ella y para sus seis hijos y ha percibido las cotizaciones correspondientes a su marido gitano durante diecinueve años, tres meses y ocho días quiera desconocer hoy que el matrimonio gitano resulta válido en materia de pensión de viudedad (STJCE Becker, asunto 8/81, § 24).

Por todo ello procedía, en justicia, el otorgamiento de este recurso de amparo. Expreso mi más profundo disenso mediante este Voto particular.

En Madrid, a dieciséis de abril de dos mil siete.

Tribunal Constitucional Sala 2ª, S 29-1-2001, n° 13/2001, rec. 490/1997. Pte.: Jiménez Sánchez, Guillermo
Voto Particular: González Campos, Julio Diego (+R).
Publicación: BOE n° 52 de 01/03/2001

Se interpone recurso de amparo contra sentencia de AN que desestimó la resolución en virtud del cual se denegó la solicitud de responsabilidad patrimonial deducida por la actuación policial, al considerar que el comportamiento de los funcionarios de la Policía Nacional al requerir exclusivamente la identificación a la esposa, sólo por ser de color, suponía una discriminación por

motivos raciales. El TC desestima el recurso al entender que los extranjeros están obligados, a fin de poder controlar el cumplimiento de la ley de extranjería, a llevar consigo el pasaporte o documento acreditativo de su entrada en el país y a exhibirlos cuando así le fueran requeridos por las autoridades o sus agentes; que ninguna de las circunstancias acaecidas indica que el comportamiento del funcionario fuese guiado por un prejuicio racista, ni que desplegasen su actuación de forma desconsiderada, ofensiva o gratuitamente obstaculizante de la libertad de circulación de la demandante de amparo, ni que se infligiera contra ella un trato humillante o simplemente desconsiderado sino que se agotó en la constatación de que era española, ajustándose así al principio de proporcionalidad que ha de presidir este tipo de actuaciones. Disiente del parecer mayoritario el Magistrado D. Julio Diego González Campos y señala que la medida adoptada no puede considerarse proporcionada en relación con su finalidad, pues el control de los extranjeros no se ha llevado a cabo en su ámbito natural -puestos autorizados para su entrada en las fronteras de los Estados miembros- sino en el interior del país y lejos de éstas.

FALLO

Desestimar la demanda de amparo Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veintinueve de enero de dos mil uno. Carles Viver Pi-Sunyer, Presidente. Rafael de Mendizábal Allende.- Julio Diego González Campos.- Tomás S. Vives Antón.- Vicente Conde Martín de Hijas.- Guillermo Jiménez Sánchez, Magistrados.

Voto particular que formula el Magistrado D. Julio Diego González Campos a la Sentencia de la Sala Segunda de 29 de enero de 2001, recaída en el recurso de amparo 490/97.

PRIMERO.- No puedo compartir el parecer de la mayoría de la Sala, del que respetuosamente discrepo tanto en lo que respecta al fallo como a su fundamentación, por las razones que a continuación expondré. Pues los hechos de los que trae causa la demanda de amparo, más allá de su concreta incidencia individual, suscitan a mi entender un problema más general ante el que este Tribunal, por la función que la Constitución le ha encomendado en materia de protección de derechos fundamentales, no puede ser insensible si presta atención, como es obligado, no sólo a los preceptos, principios y valores de nuestra Norma Fundamental, sino también a la realidad social sobre la que se proyectan: el control policial de los extranjeros en territorio español cuando España es una sociedad con una pluralidad de situaciones de extranjería y los efectos negativos de tal control si éste se practica en atención a la raza o a otras circunstancias personales que el art. 14 CE prohíbe.

SEGUNDO.- En efecto, al referirse la Sentencia en su FJ 7 al control de extranjeros en el territorio nacional y limitarse a afirmar su cobertura legal, se está soslayando que tal control opera sobre una realidad social muy diversa. Pues basta reparar en que cada año más de cuarenta millones de extranjeros acuden a España por razones de turismo, fenómeno que tradicionalmente se ha querido impulsar por el beneficio que produce para la economía nacional. Y es, además, el país en el que han buscado su bienestar y residen, todo el año o la mayor parte del mismo, muchos miles de extranjeros que disponen de una residencia propia, lo que también ha impulsado el crecimiento económico en ciertas zonas. A lo que se une el hecho de que España, por razones geográficas, constituya un país de tránsito de extranjeros, tanto hacia el país vecino de la península como hacia el Norte de África, generalmente con un doble desplazamiento anual. Lo que requiere facilitar estos desplazamientos.

En contrapartida, al igual que otros Estados de la Unión Europea España es un objetivo de los movimientos migratorios, desde otros continentes o desde Europa oriental, en busca de trabajo. Y por su posición geográfica es la vía para lograr el acceso al espacio comunitario. Lo que ha conducido a un creciente fenómeno de inmigración ilegal, con las secuelas nada deseables de un tráfico organizado de personas en busca de trabajo, que entraña con excesiva frecuencia el riesgo de la propia vida para alcanzar el territorio nacional, así como la existencia de penosas condiciones de trabajo y vivienda en diversas zonas donde los inmigrantes sin permiso de residencia y de trabajo se cuentan por miles. Como nos informan los medios de comunicación, que en las últimas semanas han llegado a mostrarnos, como paradoja última de esta situación, tanto encierros como incluso manifestaciones de miles de extranjeros carentes de dicha documentación. Y, por último, en una dimensión distinta pero nada desdeñable, las actividades no infrecuentes en España de extranjeros vinculados con el crimen organizado.

TERCERO.- Es indudable que esta realidad plural, que muy sumariamente se ha descrito, genera contradicciones en cuanto a los objetivos de política legislativa en esta materia. Y debía haber conducido a que nos formulásemos ciertas preguntas. Entre ellas ¿es constitucionalmente legítimo un control general de los extranjeros? ¿Es admisible un control no discriminatorio de los extranjeros ante una diversidad de situaciones como las indicadas? ¿Cómo puede llevarse a cabo ese control sin que su práctica afecte a la dignidad de la persona (art. 10.1 CE)?.

CUARTO.- Respecto a lo primero, el dato relevante es que las modificaciones de la legislación española sobre extranjería, desde la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, hasta la Ley 4/2000, de 11 de enero, han ido acentuando con intensidad creciente el objetivo de «control de extranjeros», al igual que en otros Estados de la Europa comunitaria.

Por ello, era procedente a mi entender que la Sentencia de la que discrepo hubiera llevado a cabo el contraste de este objetivo con la cláusula general del «Estado social y democrático de Derecho» del art. 1.1CE. Pues habría puesto de relieve un dato significativo: que dicho control sólo constituye un residuo histórico del «Estado policía» y, como consecuencia, que la «policía de extranjeros», entendida como control de alcance general, se acomoda mal, en principio, con los valores de un Estado democrático y social de Derecho. Lo que hubiera debido llevar a la Sentencia de la que discrepo a una interpretación bien excluyente o, cuando menos, restrictiva y sujeta a estrictas condiciones del control general de los extranjeros en cualquier lugar del territorio nacional.

A lo que cabe agregar otro dato relevante: que si se pretende buscar su legitimación en otros bienes constitucionalmente relevantes, como la seguridad ciudadana o la protección del mercado nacional de trabajo, las medidas adoptadas para control general de los extranjeros, a mi entender, han de someterse necesariamente a un juicio de proporcionalidad para que sus fines no resulten distorsionados y, en particular, para determinar si tales medidas, aún siendo acordes con esa finalidad, son en sí misma proporcionadas. Lo que no ha llevado a cabo la Sentencia de la que discrepo pese a que basta reparar, para justificar este juicio de proporcionalidad, en que las consecuencias que se producen desde dichas perspectivas no son en modo alguno deseables. En efecto, en el primer caso no sólo conduce a una mayor intensidad del control, sino a que se atribuya a los extranjeros una imagen socialmente negativa, susceptible de provocar, como ha ocurrido en varios países europeos, reacciones xenófobas. Mientras que desde

la perspectiva del mercado de trabajo puede conducir, paradójicamente, tanto a la ausencia de control policial como a una tolerancia en las condiciones de trabajo y vivienda de los inmigrantes en aquellas zonas del territorio nacional en las que existe demanda de mano de obra extranjera. Por lo que, aun admitiendo que no cabe pretender la igualdad en la ilegalidad, resulta poco oportuno, como ha hecho la Sentencia de la que discrepo, aludir a la localización de 126 extranjeros en situación ilegal durante 1992 en Valladolid, cuando muchos miles quedaron al margen de todo control en otras zonas del territorio nacional.

QUINTO.- En relación con las dos últimas cuestiones, ha de tenerse presente que el control general de los extranjeros se ha potenciado en España a partir de 1994, tras la adhesión al Convenio de aplicación del Acuerdo de Schengen de 14 de junio de 1985. Si bien no cabe estimar que dicho control, con carácter general respecto a las personas y efectuado en cualquier zona del territorio nacional, venga impuesto por el Derecho comunitario.

En efecto, uno de los objetivos básicos de la Unión Europea según el Tratado de Amsterdam de 2 de octubre de 1979 es el de mantener y desarrollar la Unión «como un espacio de libertad, seguridad y justicia, en el que esté garantizada la libre circulación de personas». A lo que ciertamente se agrega, «conjuntamente con medidas adecuadas respecto al control de las fronteras exteriores, el asilo, la inmigración y la prevención y la lucha contra la delincuencia» (art. 2). Pero ello no significa que estas medidas estén destinadas a restringir la libertad de circulación sino que poseen otra finalidad: el control del acceso por nacionales de terceros Estados al espacio comunitario. Lo que se corrobora en el nuevo Título IV del Tratado constitutivo de la Comunidad europea reformado por el Tratado anteriormente citado, pues su art. 62 contrapone claramente, de un lado, «la ausencia de controles sobre las personas en el cruce de las fronteras interiores», tanto de los ciudadanos de la Unión como de los nacionales de terceros países (ap. 1), con las «medidas sobre el cruce de las fronteras exteriores de los Estados miembros», que en diferentes extremos indicados en este precepto condicionan el acceso de los extranjeros al espacio de la Comunidad europea (ap. 2).

Este dato, a mi entender, es relevante para el caso resuelto por la Sentencia de la que discrepo, dado que el control de extranjeros no se ha llevado a cabo en su ámbito natural, esto es, en los puestos autorizados para su entrada en las fronteras de los Estados miembros, sino en el interior del país y lejos de éstas. Lo que hace que sea cuestionable que la medida, en atención a este dato, pueda considerarse proporcionada en relación con su finalidad. Y ello se refuerza si se contrasta con el objetivo antes indicado del Derecho comunitario, la libre circulación de personas, pues mal se compadece con este objetivo un control de carácter general y que se lleva a cabo en cualquier lugar del territorio español.

SEXTO.- Por último, la introducción de un criterio basado en la pertenencia de una persona a un grupo racial determinado resulta a mi entender contrario al art. 14 CE, pues nos encontramos ante una discriminación expresamente prohibida por este precepto, ya sea directa o sólo indirecta. Distinción de la que parece partir la Sentencia de la que discrepo para admitir la segunda cuando del control de extranjeros se trata. Pues me resulta difícil aceptar, y esta es la razón fundamental de mi discrepancia con la Sentencia, que «determinadas características físicas o étnicas pueden ser tomadas en consideración» en los controles policiales de carácter general «como racionalmente indiciarias del origen no nacional de la persona que las reúne», según se afirma en el FJ 7.

El resultado al que se llega, pues, según el parecer de la mayoría de la Sala, es que la generalidad del control de extranjeros y su práctica en cualquier lugar del territorio nacional puede tener una justificación adicional en una circunstancia personal, la raza, aun cuando el art. 14 CE la prohíba expresamente. Conclusión que más adelante se reitera cuando se advierte, un tanto retóricamente a mi entender, sobre posibles excesos en la adopción de la medida, al afirmar que se trata de una «razonable selección de las personas a identificar en el ejercicio de las funciones policiales» que no puede ser desvirtuada indebidamente para infringir un daño «especial o adicional» a quienes pertenecen a un determinado grupo racial o étnico.

Aquí, de nuevo, se imponía el contraste de tales medidas con la cláusula general del art. 10.1 CE y, en particular, con la referencia a «la dignidad de la persona» como valor superior de todo nuestro ordenamiento jurídico. Lo que desgraciadamente no se ha hecho en la Sentencia de la que discrepo. Pues es suficiente observar al respecto, de un lado, que el daño al que alude la Sentencia no se produce sólo en supuestos de discriminación directa como los indicados, sino que también puede producirse como efecto normal si se acepta, según el parecer de la mayoría, que sea un criterio apropiado para «la razonable selección» de las personas que pueden ser sometidas a control como extranjeros. De otro lado, que con tal aceptación se soslaya otro dato social relevante en orden a la aplicación de las normas sobre extranjería: que España, al igual que muchos Estados europeos, ya es una «sociedad multirracial», en la que convive un número no desdeñable de personas de otras razas. Y estas personas son tanto extranjeros en una situación regular como nacionales españoles.

Un dato que, por sí sólo debe excluir la introducción de la raza como criterio de selección en el control de extranjeros, en atención a sus previsibles efectos negativos para la dignidad de las personas. Pues basta reparar, en relación con los extranjeros del primer grupo, que si pueden quedar sujetos a la posibilidad de reiterados controles por razón de la raza, con tales medidas no sólo se está afectando negativamente a un elemento de la identidad de las personas que su dignidad como tales exige que sea respetado, sino que se está frustrando el objetivo de integración de los extranjeros en la sociedad española. Y respecto a los segundos, puede conducir a una consecuencia no menos grave: que se produzca una discriminación entre nacionales por razón de la raza, también atentatoria a su dignidad personal, como a mi entender ha sucedido en el presente caso.

Madrid, a dos de febrero de dos mil uno.

Tribunal Constitucional Sala 2ª, S 29-5-2000, nº 137/2000, BOE 156/2000, de 30 de junio de 2000, rec. 2063/1996. Pte.: Mendizábal Allende, Rafael de.
Publicación: BOE de 30/06/2000

RESUMEN

El TC desestima el recurso de amparo interpuesto contra los autos de la AP Vitoria y Juzgado de Vigilancia Penitenciaria sobre denegación de un permiso de salida al recurrente extranjero. La Sala respecto del núcleo principal de la demanda -vulneración del principio de igualdad ante la denegación fundamentada en su condición de extranjero- señala que no existe lesión del principio alegado pues el demandante no ha mostrado indicio alguno que sirva para llegar al convencimiento de que ha sido objeto de trato discriminatorio.

FALLO

Ha decidido Desestimar el presente recurso de amparo.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Carles Viver Pi-Sunyer.- Rafael de Mendizábal Allende.- Julio Diego González Campos.- Tomás S. Vives Antón.- Vicente Conde Martín de Hijas.- Guillermo Jiménez Sánchez.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veintinueve de mayo de dos mil.

VI.3.4. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA LENGUA

Tribunal Constitucional, sec. 3ª, Auto 15-2-2006, nº 54/2006, rec. 6161/2004.

RESUMEN

El TC inadmite la cuestión de inconstitucionalidad planteada por el Juzgado de Paz en relación a la posible inconstitucionalidad de los arts 86, 298,6 y 300 RLRC a consecuencia de la disyuntiva que se le planteaba en la determinación de la lengua que debía utilizarse en la práctica de los asientos del libro de nacimientos. El Tribunal considera -aunque existen votos particulares formulados por los Magistrados D. Javier Delgado Barrio, D. Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, D. Roberto García Calvo y Montiel y D. Ramón Rodríguez Arribas- que no puede ser acogida la pretendida cuestión de inconstitucionalidad al no estar facultado el Juez de Paz para elevar dicha cuestión, no pudiendo englobar dentro del ámbito de la actividad jurisdiccional la tramitación de las actividades propias del Registro Civil.

Tribunal Constitucional Sala 2ª, Auto 12-4-1999, nº 88/1999, rec. 3807/1998.

RESUMEN

El TC decide inadmitir el presente recurso de amparo por falta manifiesta de contenido al entender que el actor no se ha visto discriminado, en absoluto, por razón de su lengua, pues pudo haber declarado en ella, ni la consignación de su confesión en castellano ha supuesto una indefensión material de sus derechos e intereses legítimos, pues sólo desconociendo por completo el castellano, lo que no se acredita, podría admitirse que el actor pudiera dudar de la fiel traslación de sus respuestas a dicha lengua.

FALLO

Por lo expuesto, la Sección ACUERDA la inadmisión del presente recurso de amparo y el archivo de las actuaciones.

Así, lo acordaron, mandaron y firmaron. Carles Viver Pi-Sunyer.- Julio Diego González Campos.- Vicente Conde Martín de Hijas.

Madrid, a doce de abril de mil novecientos noventa y nueve.

Tribunal Constitucional Pleno, Sentencia 23-12-1994, nº 337/1994, rec. 710/1994. Pte.: González Campos, Julio Diego. BOE 19/1995, de 23 de enero de 1995,

RESUMEN

El Pleno del TC, en relación con la cuestión de inconstitucionalidad promovida por el TS 3ª respecto de determinados preceptos de la Ley 7/1983 de 18 abril, de Normalización Lingüística del Parlamento de Cataluña, y circunscrito el examen exclusivamente a los preceptos impugnados, declara : 1º) Que los aps. 2 y 4 art. 14 no son contrarios a la CE. Respecto del primer apartado -»Los niños tienen derecho a recibir la primera enseñanza en su lengua habitual, ya sea ésta el catalán o el castellano. (...)»-, expresa el TC, entre otros razonamientos, que la posición constitucional del castellano no entraña en modo alguno una marginación o exclusión de las demás lenguas que son propias y cooficiales en las CCAA (...), de suerte que mal cabe entender que el deber general de conocimiento del castellano pueda llegar a entrañar el derecho a excluir el empleo del catalán como lengua docente; el contenido del deber de conocer el castellano no genera el derecho a recibir las enseñanzas única y exclusivamente en castellano; ni del contenido del derecho a la educación se desprende el derecho a recibir la enseñanza en sólo una de las dos lenguas cooficiales a elección de los interesados; los poderes públicos están facultados para determinar el empleo de ambas como lenguas de comunicación en la enseñanza,... La ley impugnada no contiene ninguna disposición que excluya el castellano como lengua docente, y el modelo de conjunción lingüística que implanta es constitucionalmente legítimo en cuanto responde a un propósito de integración y cohesión social en Cataluña cualquiera que sea la lengua habitual de cada ciudadano. Al igual que es legítimo que, en atención al objetivo de normalización lingüística, sea el catalán el centro de gravedad de este modelo de bilingüismo, siempre que ello no determine la exclusión del castellano como lengua docente. Precisa el TC que aunque no exista un derecho a la libre opción de la lengua vehicular de enseñanza, ello no implica que los ciudadanos carezcan de derecho alguno frente a los poderes públicos si las actuaciones de normalización inciden en presupuesto tan esencial del derecho fundamental a la educación como es la lengua en que ha de impartirse la educación. Y añade que aún siendo constitucionalmente legítima la opción del legislador catalán en favor de un modelo de conjunción o integración, los objetivos de dicho modelo no pueden ser alcanzados de forma inmediata o aceleradamente; ello exige que los poderes autonómicos hayan de ofrecer el apoyo pedagógico adecuado que facilite

el previo conocimiento de la lengua cooficial. 2º) Que el art. 15 inciso 1º, no es inconstitucional, interpretado como recordatorio del presupuesto legal de haber cursado con suficiente aprovechamiento una y otra lengua, y no como nueva condición a añadir a las establecidas en la legislación estatal para expedir certificado de grado de la EGB, en cuyo supuesto vulneraría el art. 149,1-30º CE. 3º) Que el art. 20 -que dispone que los centros de enseñanza «deben hacer de la lengua catalana vehículo de expresión normal, tanto en las actividades internas..., como en las de proyección externa»-, no es contrario a la CE, pues no entraña que haya de ser utilizado el catalán como lengua única en las relaciones de los ciudadanos con los centros docentes.

Emiten respectivos votos particulares los magistrados sres. Díaz Eimil y Gabaldón López.

VI.3.5. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RELIGIÓN

Tribunal Constitucional Pleno, S 15-2-2007, n° 38/2007, BOE 63/2007, de 14 de marzo de 2007, rec. 4831/2002. Pte.: Casas Baamonde, María Emilia.

RESUMEN

El TC desestima la cuestión de inconstitucionalidad planteada respecto a la posible contradicción de los acuerdos de la Iglesia-Estado de 1979 y la CE en lo referente al régimen laboral de los profesores de Religión católica en la enseñanza pública. La Sala considera que el objeto de la enseñanza religiosa va más allá de la transmisión de unos determinados conocimientos y supone que quién la imparta debe contar con una cierta capacitación, es decir, que procese esa fe. De este modo, para adquirir la citada idoneidad puede pedirse que los docentes destinados a la enseñanza de la religión en las escuelas, deban destacar por su recta doctrina y por el testimonio de su vida cristiana.

FALLO

1º. Inadmitir la cuestión de inconstitucionalidad respecto de los párrafos tercero y cuarto del art. III, el art. VI y el art. VII del Acuerdo sobre Enseñanza y Asuntos Culturales, suscrito el 3 de enero de 1979 entre el Estado español y la Santa Sede, ratificado por Instrumento de 4 de diciembre de 1979 art.3. art.3.4 art.6 art.7, así como respecto del párrafo primero de la Disposición Adicional Segunda de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, en la redacción dada por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social.

2º. Desestimar la cuestión de inconstitucionalidad en todo lo demás.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a quince de febrero de dos mil siete. María Emilia Casas Baamonde, Presidenta.- Guillermo Jiménez Sánchez.- Vicente Conde Martín de Hijas.- Javier Delgado Barrio.- Elisa Pérez Vera.- Roberto García-Calvo y Montiel.- Eugeni Gay Montalvo.- Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.- Ramón Rodríguez Arribas.- Pascual Sala Sánchez.- Manuel Aragón Reyes.- Pablo Pérez Tremps.

Tribunal Constitucional Sala 2ª, sec. 3ª, A 22-2-1999, n° 40/1999, rec. 2688/1998.

RESUMEN

El TC decide inadmitir el recurso de amparo promovido por la CEAPA al carecer manifiestamente de contenido constitucional suficiente la protesta de la recurrente conforme a la cual los apartados 2 y 4 del art.3 RD 2438/1994, por el que se regula la enseñanza de la religión, violan el art.14 CE. La Sala entiende, entre otras razones, que no cabe apreciar discriminación alguna por el hecho de que en el art. 3,4 del Real Decreto citado se excluya de las materias objeto de calificación las enseñanzas alternativas y complementarias, ya que si bien es cierto que en el art. 5,1 y 2 del meritado Real Decreto se dispone que la enseñanza de la religión será objeto de evaluación, haciéndose constar en los expedientes académicos de los alumnos las calificaciones obtenidas, no lo es menos que en el apartado tercero del indicado se establece expresamente que en el Bachillerato, «y con el fin de garantizar el principio de igualdad y la libre concurrencia entre todos los alumnos», esas calificaciones no se computarán para la obtención de la nota media, a los efectos de acceso a la Universidad, así como para la obtención de becas y ayudas al estudio que realicen las Administraciones Públicas.

FALLO

Por todo lo expuesto, la Sección acuerda:

La inadmisión del presente recurso de amparo y el archivo de las actuaciones.

Así lo acordaron, mandaron y firmaron. Carles Viver Pi-Sunyer.- Julio Diego González Campos.- Vicente Conde Martín de Hijas. Madrid a veintidós de febrero de mil novecientos noventa y nueve.

Tribunal Constitucional Sala 2ª, S 28-2-1994, n° 63/1994, BOE 71/1994, de 24 de marzo de 1994, rec. 1909/1991. Pte.: García-Mon y González-Regueral, Fernando.

RESUMEN

El Tribunal Constitucional desestima el recurso de amparo y considera que no ha sido vulnerado el principio de igualdad por la denegación de pensión de jubilación a ex religiosa excluida del Régimen General de la Seguridad Social. Según el TC, «la relación entre un religioso y su comunidad no puede, en modo alguno, ser calificada como laboral».

FALLO

Denegar el amparo solicitado por D^a Encarnación.
Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veintiocho de febrero de mil novecientos noventa y cuatro. Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, Presidente.- Fernando García-Mon y González-Regueral.- Carlos de la Vega Benayas.- Vicente Gimeno Sendra.- Rafael de Mendizábal Allende.- Pedro Cruz Villalón, Magistrados.

TC (Sala Segunda^{3ª}), auto núm. 480/1989 de 2 octubre. RTC 1989\480 AUTO.

TC (Sala Segunda^{4ª}), auto núm. 625/1987 de 20 mayo. RTC 1987\625 AUTO.

VI.3.6. DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Tribunal Constitucional Sala 1ª, S 12-2-2009, nº 44/2009, BOE 63/2009, de 14 de marzo de 2009, rec. 1267/2009. Pte.: Casas Baamonde, María Emilia.

[Tema novedoso o poco frecuente]

RESUMEN

El TC deniega el amparo solicitado por las agrupaciones de electores recurrentes avalando así la nulidad de sus listas a las elecciones vascas al considerar que sus candidaturas no son más que sucesoras de la ilegalizada Batasuna. Considera la Sala que la sentencia recurrida es fruto de un proceso judicial en el que, sobre la base de un material probatorio suficiente y practicado con las debidas garantías, se ha acreditado la efectiva voluntad de defraudar pronunciamientos judiciales firmes mediante la instrumentalización de determinadas candidaturas electorales al servicio de partidos políticos ilegalizados, concurriendo por ello la causa prevista en el art. 44,4 LOREG.

Tribunal Constitucional Sala 1ª, AUTO núm. 1/2009 12-1-2009, rec. 6715/2003.

RESUMEN

El Tribunal Constitucional, mediante auto, ha vuelto a reconocer a una madre trabajadora, tras un doble rechazo por parte de la jurisdicción social, la reducción de jornada que había solicitado en su centro de trabajo para el cuidado de su hija. Considera, en contra de lo señalado por el juez social, que no está obligada a argumentar las razones por las que no puede trabajar de lunes a sábado y añade que el derecho a ejercer la reducción es igual para hombres y mujeres y que, por tanto, su concesión no puede discriminar al varón.

Formula voto particular el Magistrado D. Pablo Pérez Tremps.

FALLO

En consecuencia, a través de una ponderación meramente aparente o formal de las circunstancias concurrentes, el Juez de lo Social ha obtenido una conclusión que no se corresponde con una valoración razonable de los elementos de convicción obrantes en el proceso, frustrándose con ello lo exigido en la Sentencia de este Tribunal en orden a determinar la relevancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora pudiera tener la concreta solicitud planteada, a partir de una interpretación de la institución orientada con base en su dimensión constitucional. De esta forma la Sentencia del Juzgado de lo Social ha impedido la efectividad de la Sentencia de este Tribunal, vulnerando nuevamente el derecho de la trabajadora a la no discriminación por razón de sexo para cuya efectividad se dictó.

Resultará procedente, por ello, estimar la presente solicitud, planteada inicialmente como demanda de amparo (núm. 9167-2007) y tramitada por este Tribunal como incidente de ejecución de la STC 3/2007, de 15 de enero, y, en su virtud, declarar incorrectamente ejecutada la misma y anular la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid de 6 de septiembre de 2007, dictada en autos 537/2003.

Dado que, según señala la demandante en su escrito de 29 de octubre de 2008, no resulta ya posible el disfrute del derecho a la reducción de jornada pretendido, al tener su hijo más de seis años, que era la edad máxima contemplada al efecto en la redacción del apartado 5 del art. 37 LET vigente en la fecha de la solicitud, no será necesario retrotraer las actuaciones para el dictado de una nueva resolución que ha perdido ya su objeto, no resultando tampoco posible la fijación en este trámite de la indemnización alternativa que la demandante solicita en el indicado escrito, de conformidad con lo señalado en el fundamento jurídico 3.

Por todo lo cual, la Sala 20 Estimar el incidente de ejecución promovido por D^a Raquel y, entendiéndolo inadecuadamente ejecutada nuestra STC 3/2007, de 15 de enero, anular la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid de 6 de septiembre de 2007, dictada en autos 537/2003.

Así, lo acordaron, mandaron y firmaron. María Emilia Casas Baamonde.- Javier Delgado Barrio.- Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.- Manuel Aragón Reyes.- Pablo Pérez Tremps.

VOTO PARTICULAR

Voto particular que formula el Magistrado D. Pablo Pérez Tremps al Auto dictado en el incidente de ejecución del recurso de amparo núm. 6715-2003.

Con el máximo respeto a la posición mayoritaria de mis compañeros de la Sala debo manifestar mi discrepancia con parte de la fundamentación del Auto, discrepancia que alcanza al fallo del mismo.

1. En primer lugar, debo destacar que comparto plenamente la posición de la mayoría en relación con las consideraciones efectuadas por el Juez de lo Social en su Sentencia sobre la doctrina establecida por este Tribunal en la STC 3/2007, toda vez que, efectivamente, el examen o enjuiciamiento de las decisiones adoptadas por este Tribunal, en tanto que supremo intérprete de la Constitución (art. 1 LOTC), es materia vedada, por principio, a la jurisdicción ordinaria.

2. Asimismo, comparto la procedencia de tramitar este asunto como incidente de ejecución de sentencia y no como un nuevo recurso de amparo.

3. Al margen de lo anterior, discrepo de la posición mayoritaria en cuanto a que no se haya dado correcto cumplimiento a lo decidido en el amparo que trae causa a este incidente de ejecución.

La STC 3/2007 otorgó el amparo por vulneración del art. 14 CE al considerar que la resolución judicial entonces impugnada prescindía de «toda ponderación de las circunstancias concurrentes y de cualquier valoración de la importancia que para la efectividad del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora, implícito en su ejercicio del derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, pudiera tener la concreta opción planteada y, en su caso, las dificultades que ésta pudiera ocasionar en el funcionamiento regular de la empresa para oponerse a la misma» (FJ 6), destacando que «la negativa del órgano judicial a reconocer a la trabajadora la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención a los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así, en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina» (FJ 6). Por tanto, la retroacción de actuaciones, lógicamente, tenía como objeto que se dictara una nueva resolución en la que el órgano judicial ponderara, por un lado, los fines de relevancia constitucional a los que sirve la institución de la reducción de jornada de trabajo por guarda legal de un hijo menor de seis años, concretados en que no se obstaculice injustificadamente la permanencia en el empleo de la trabajadora y la compatibilidad de su vida profesional con su vida familiar, y, por otro, las dificultades organizativas que el reconocimiento de la reducción de jornada en los términos que se solicitaba por la recurrente pudieran causar a la empresa.

Pues bien, tal como también ha puesto de manifiesto el Ministerio Fiscal en este incidente de ejecución, entiendo que no puede negarse que el órgano judicial, en acatamiento y correcta ejecución de lo decidido en la STC 3/2007, ha procedido a valorar tanto las concretas circunstancias de la trabajadora y de su solicitud de reducción de jornada -que pretendía que se desarrollara en turno de tarde, de 16:00 a 21:15 horas, de lunes a miércoles-, como las de la empresa -que pretendía que el horario reducido se desarrollara en turnos rotativos de mañana y tarde y de lunes a sábado-, para concluir, en función de las alegaciones efectuadas y de la prueba practicada a propuesta de cada una de las partes, que mientras aquélla no había justificado debidamente su propuesta respecto a como se concretaría la reducción de jornada, sin embargo, la empresa había acreditado la realidad de la mayor afluencia de público los viernes y los sábados, así como la sobrecarga para el resto de la plantilla en caso de prescindirse del trabajo a turnos de la ahora recurrente.

Más allá, pues, de la solución concreta dada al caso, lo cierto es que, con plenitud de jurisdicción, interpretando el art. 37.6 ET, y haciendo una valoración probatoria que sólo compete realizar al órgano judicial, en esta nueva resolución se ha efectuado la ponderación ordenada en la STC 3/2007, por lo que se ha ejecutado adecuadamente.

4. Mi discrepancia afecta también a la última cuestión abordada por el Auto, la relativa a la negativa a fijar la indemnización solicitada. Es cierto que es doctrina constante de este Tribunal que no caben en amparo pretensiones de tipo económico como medio de reparación de lesiones de los derechos fundamentales (SSTC 37/1982, de 16 de junio, FJ 6 y 9/2006, de 16 de enero, FJ 7, por citar sólo una de las primeras y una de las últimas resoluciones en este sentido). Pero es precisamente de esta reiterada doctrina de la que discrepo.

Que el ejercicio de los derechos fundamentales tiene en ocasiones consecuencias económicas es algo claro, y se pone de manifiesto en la propia actuación del Tribunal Constitucional aunque éste no entre en dichas consecuencias; piénsese, por ser el ejemplo quizá más claro, en las indemnizaciones que pueden derivar de lesiones de los derechos al honor, a la intimidad o a la propia imagen del art. 18 CE, o, por poner otro ejemplo, el de las dilaciones indebidas lesivas del art. 24.2. Sin embargo, como afirma el Auto del que discrepo, el Tribunal Constitucional ha rechazado siempre que sea competente para entrar a determinar si cabe una indemnización y menos aún a concretar la cuantía, dejando esa tarea a la jurisdicción ordinaria. Es lo cierto, que, siendo el Tribunal Constitucional el supremo órgano jurisdiccional en materia de garantías constitucionales (art. 123.1 CE) y máximo intérprete, pues de los derechos fundamentales (art. 1 LOTC), a él corresponde fijar tanto el alcance de su jurisdicción en materia de derechos fundamentales (STC 300/2006, de 23 de octubre, FJ 4, por todas) como el contenido de los mismos, siempre en un continuo diálogo con la jurisdicción ordinaria y con las jurisdicciones internacionales y supranacionales ex art. 10.2 CE. Pues bien, dentro de esa función de intérprete y garante máximo y último en el ámbito interno de los derechos nada hay que impida que, en ejercicio de esa plena jurisdicción sobre derechos fundamentales, pueda, e incluso deba, atender las peticiones indemnizatorias de los demandantes de amparo cuando sea el mecanismo indemnizatorio el único que permita proteger el derecho fundamental y restablecer al recurrente en la integridad de su derechos, lo que ocurre en especial cuando la vulneración del derecho o libertad se ha consumado totalmente a la hora de dictar sentencia y cuando se ha frustrado la posible reclamación ante otras instancias, ya que también en este terreno juega el principio de subsidiariedad de la jurisdicción constitucional.

Para justificar la imposibilidad de fijación de indemnizaciones se invoca por la doctrina de este Tribunal, por un lado, la previsión del art. 58 LOTC. Pero dicho precepto se refiere a una cuestión, los daños derivados de la suspensión, que nada tienen que ver con las reparaciones de lesiones de derechos fundamentales; es más, el argumento bien podría ser el opuesto: la previsión específica de que el Tribunal Constitucional no se pronuncie sobre daños derivados de medidas cautelares puede dar a entender a contrario que hay supuestos diferentes. En Madrid, a doce de enero de dos mil nueve.

De fijación de indemnizaciones en los que el Tribunal sí tiene competencia. Un segundo argumento utilizado para excluir las pretensiones indemnizatorias del recurso de amparo es el silencio al respecto de los arts. 41.3 y 55 LOTC en relación con la posibilidad de formular y atender reclamaciones económicas, pero ese silencio no comporta necesariamente la exclusión de este mecanismo de protección. La indemnización del daño causado difícilmente puede en la actualidad disociarse del contenido mismo del derecho subjetivo (fundamental o no) y, por ello, tampoco puede disociarse lesión del derecho de reparación económica del daño causado al mismo, en especial cuando la reparación económica sea el único mecanismo jurídico que permite acercarse al «restablecimiento... en la integridad de su derecho o libertad» (art. 55.1.c LOTC).

Esto es lo que ocurre en el presente caso. Siendo ya imposible la completa reparación de un derecho vulnerado, esa vulneración, una vez declarada, sólo puede repararse, aunque sea parcialmente, mediante la fijación de la indemnización que satisfaga los daños y perjuicios causados por la discriminación sufrida por la recurrente en amparo, por lo que este Tribunal, entendido como defiende la mayoría, que la STC 3/2007 se ha ejecutado incorrectamente por la jurisdicción ordinaria, además de constatar la incorrección de dicha ejecución, debería haber entrado a conocer de la pretensión indemnizatoria de quien se ha entendido que sufrió una lesión de su derecho fundamental a la igualdad en ejercicio de su, aunque subsidiaria, plena jurisdicción en materia de derechos fundamentales.

Tribunal Constitucional Pleno, S 19-1-2009, nº 13/2009, rec. 4057/2005. Pte.: Jiménez Sánchez, Guillermo.

[Tema novedoso o poco frecuente]

RESUMEN

El Tribunal Constitucional avala la ley de igualdad vasca, conocida como ley cremallera, que establece una paridad del 50% de hombres y mujeres en las listas autonómicas en tramos de cada seis elegibles, siempre que se cumpla la exigencia de que en ellas, cada uno de los sexos, suponga, como mínimo, el 40% de candidatos. Se impide así que las listas electorales puedan llegar a estar integradas únicamente por mujeres. Formula voto particular el Magistrado D. D. Jorge Rodríguez-Zapata y voto particular concurrente el Magistrado D. Pablo Pérez Trempe.

Tribunal Constitucional Sala 2ª, S 18-5-2009, nº 124/2009, rec. 11224/2006. Pte.: Conde Martín de Hijas, Vicente.

Publicación: BOE 20/06/2009

Estima el Tribunal Constitucional la demanda de amparo promovida y declara vulnerado el derecho de la recurrente en amparo a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE). Entiende este Tribunal en este caso, al igual que el que fue objeto de la STC 92/2008, que las Sentencias impugnadas han vulnerado el derecho de la demandante de amparo a la tutela judicial efectiva, en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo, al estimar ajustado a derecho el reconocimiento de la improcedencia de su despido efectuado por la empresa en la misma fecha en que éste tuvo lugar, condicionando la aplicación del art. 55.5 b) LET, al encontrarse la recurrente embarazada en el momento del despido, a la exigencia de que la empresa hubiera tenido conocimiento de su estado de gravedad en dicho momento. Voto particular.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Estimar la demanda de amparo promovida por doña María Elena del Río López y, en su virtud:

1º Declarar vulnerado el derecho de la recurrente en amparo a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

2º Restablecerla en sus derechos y, a tal fin, anular la Sentencia núm. 325/2004, de 7 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 4 de Granada, dictada en los autos de despido núm. 286-2004, y la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 19 de junio de 2006, recaída en el recurso de casación para la unificación de la doctrina núm. 1452-2005, declarando la nulidad del despido de la recurrente en amparo con los efectos legales previstos.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a dieciocho de mayo de dos mil nueve

VOTOS

Voto particular que formula el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas respecto de la Sentencia de fecha 18 de mayo de 2009 dictada en el recurso de amparo núm. 11224-2006.

Como Ponente de la Sentencia he asumido el papel de expresar sobre el caso el parecer de la Sala, que no el mío propio, el cual considero conveniente hacer público por este Voto discrepante, ejercitando al respecto la facultad establecida en el art. 90.2 LOTC, con respeto en todo caso del parecer de mis colegas, aunque no lo comparta.

Las razones de mi disenso son las siguientes:

1. La Sentencia se ha situado en una línea de aceptación plena de la doctrina de la STC 92/2008, de 21 de julio, referida a un caso similar en lo esencial al actual.

Mi discrepancia frente a la doctrina de dicha STC 92/2008, de 21 de julio, de haber prosperado mi propio criterio, hubiera exigido a la Sala atenerse a lo dispuesto en el art. 13 LOTC sometiendo la cuestión a la decisión al Pleno; por lo que soy consciente de que la viabilidad de mi tesis hubiese exigido una rectificación por el Pleno de la doctrina de la Sentencia de la Sala Primera, a escasos meses de haberla pronunciado, difícilmente alcanzable, y más cuando en definitiva la doctrina de dicha Sentencia sobre la interpretación del art. 55.5 b) LET ha acabado imponiéndose en la jurisprudencia del Tribunal Supremo a partir de la Sentencia dictada por su Sala de lo Social de 16 de enero de 2009, dictada en un recurso de casación para la unificación de doctrina.

Valga, pues, este hecho como reconocimiento del sentido prudencial del criterio seguido por la Sentencia de la que discrepo, lo que no me basta, no obstante, para sacrificar a él mi propia opinión, aunque no se comparta por mis compañeros de Sala.

2. La clave de la argumentación de la Sentencia consiste en reconducir a un problema de discriminación por razón de sexo; esto es, de vulneración del art. 14 CE, lo que es pura interpretación de un precepto legal, el art. 55.5 b) LET, realizada por el Tribunal Supremo desde la posición institucional que le asigna el art. 123 CE.

Creo que, dada esa posición institucional, el juicio sobre sus Sentencias por parte de este Tribunal debe ser especialmente cuidadoso, evitando el riesgo de posible sustitución de su papel de intérprete de la Ley. Para corregir por nuestra parte una interpretación de aquélla por el Tribunal Supremo, es necesario extremar el rigor argumental en la demostración de que la interpretación cuestionada vulnera las garantías constitucionales (art. 123 CE), que es el espacio lógico en el que se impone la superioridad del Tribunal Constitucional respecto al Tribunal Supremo.

En mi opinión sólo cuando una interpretación de la Ley por el Tribunal Supremo no pueda tacharse de razonable en términos constitucionales, y cuando por ello resulte contraria a una «garantía constitucional», entre los que deben incluirse los derechos fundamentales y entre ellos el de tutela judicial efectiva, sería cuando, en su caso, este Tribunal Constitucional podría corregirla, imponiendo sobre ella la interpretación constitucionalmente adecuada del precepto legal de que se trate.

En el caso actual, a diferencia del resuelto por la STC 92/2008, de 21 de julio, en el que la Sentencia recurrida era de un Tribunal Superior de Justicia, nos enfrentamos a una Sentencia del Tribunal Supremo dictada en el papel institucional que le asigna el art. 123 CE, de interpretación del art. 55.5 b) LET, cuya doctrina, por cierto, se reitera en otras Sentencias del mismo, una de la misma fecha y otras dos de 29 de febrero y 12 de marzo de 2008, Sentencias todas ellas dictadas antes de la STC 92/2008, de 21 de julio.

3. Parto de la consideración de que un despido motivado por el embarazo de la mujer constituye una discriminación por razón de sexo, y que a partir de esa consideración, en un despido de una mujer embarazada, que pretenda justificarse por una causa diferente del embarazo, debe operar, en principio, el mecanismo de inversión de la carga de la prueba, partiendo de la existencia de indicios del motivo discriminatorio.

Ahora bien, estimo, compartiendo la tesis esencial de la Sentencia del Tribunal Supremo recurrida, que aquí el problema no es de despido por motivo de embarazo en cuanto motivación oculta respecto de la que debe operar la inversión de la carga de la prueba, sino directamente de interpretación del art. 55.5 b) LET, en el sentido de si la previsión legal del embarazo en cuanto supuesto de la calificación legal del despido nulo exige el conocimiento de tal situación por el empresario.

No puedo aceptar que, si la previsión legal se sitúa en el marco de una discriminación por razón de sexo, el reproche que tal discriminación supone para el que la práctica pueda ser compatible con un desconocimiento por el imputado del hecho por el que se le reprocha: el embarazo de la mujer en este caso.

La idea de discriminación exige con lógica naturalidad el conocimiento del hecho al que se refiere la discriminación, y por ello no creo que pueda hablarse correctamente de despido «motivado por el embarazo», si el embarazo no se conoce.

El motivo, como elemento subjetivo de la acción (en este caso del acto unilateral de despido), exige el conocimiento del hecho que determina esa acción. No acepto que pueda hablarse de motivo de una acción humana sin conocimiento del hecho que se toma como motivo.

Esta visión subjetiva de la motivación por lo demás es conforme con nuestra doctrina de la que se hace eco la STC 92/2008, de 21 de julio, FJ 3, con cita de la STC 38/1981, de 23 de noviembre.

4. A partir de ahí el problema que en este caso se suscita es el de si la interpretación del art. 55.5 b) LET que fundamenta el fallo de la Sentencia recurrida es contraria a alguna garantía constitucional (art. 123 CE) para que, en su caso, podamos corregir esa interpretación.

Para llegar a una conclusión tal, creo que no basta con oponer a la interpretación de la Ley hecha por el Tribunal Supremo una interpretación diferente de este Tribunal como supremo intérprete de la Constitución (art. 1 LOTC), sino que será preciso, en necesario respeto del papel institucional que al Tribunal Supremo atribuye el art. 123 CE, tan reiteradamente citado en este voto, justificar por nuestra parte la falta de razonabilidad, arbitrariedad o error patente de la Sentencia del Tribunal Supremo, de modo que su interpretación de la Ley pueda a la postre merecer el reproche de vulneración del art. 24 CE.

A mi juicio, ninguno de estos graves reproches pueden hacerse a la Sentencia del Tribunal Supremo recurrida, y sin ellos no creo que pueda llegarse a la conclusión de la Sentencia mayoritaria de que la recurrida vulnera los arts. 24 y 14.1 CE; por lo que, en mi opinión, el recurso de amparo debía haber sido desestimado.

5. No entro a decidir cuál deba ser la interpretación correcta del art. 55.5 b) LET, problema, en principio, de pura legalidad ordinaria, limitándome a enjuiciar si la interpretación que se cuestiona resulta inconstitucional.

Y al respecto no puedo compartir la argumentación de nuestra Sentencia, tomada de la STC 92/2008, de 21 de julio.

Si, como se dice en la Sentencia al interpretar el art. 55.5 b) LET, se ha producido la adición de un nuevo supuesto de nulidad del despido por la Ley 39/1999, no me parece lógico, como argumento para corregir la interpretación de dicho precepto por el Tribunal Supremo, que ese nuevo supuesto a la postre deba ser reconducido al supuesto inicial al que se adiciona.

Por ello considero un planteamiento argumental erróneo el de que «tanto el sentido propio de las palabras al enumerar un supuesto de nulidad adicional al previsto en el párrafo primero» «como la interpretación contextual del precepto en su relación con el párrafo primero», puedan conducir a la conclusión de que la exigencia de conocimiento por el empresario del estado de embarazo de la mujer merezca la grave calificación por nuestra parte de que «tal decisión no satisface las exigencias del canon de ra-

zonabilidad y motivación reforzadas del derecho fundamental que impone la afectación -particularmente intensa, en el presente caso- del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora y de los restantes derechos y bienes constitucionalmente relevantes implicados».

Creo que con tal modo de razonar lo que se está haciendo en definitiva no es sino refundir el art. 55.5 b) LET con el inciso inicial del art. 55.5, para proyectar sobre la interpretación del primero la aplicación de un canon que sólo debe operar respecto de la del segundo.

En mi lectura del «sentido propio de las palabras», cuando en el art. 55.5 LET después de su inciso primero («será nulo el despido que tenga por móvil alguna de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador») dice que «será también nulo el despido en los siguientes supuestos: a)..., b)...», el sentido de adición respecto al inciso primero entraña que los supuestos adicionados no están incluidos en aquél.

Y en esa misma personal lectura opino que también «la interpretación contextual del precepto en relación con el párrafo primero», lleva a la misma conclusión de que el precepto cuestionado introduce un supuesto nuevo, no incluido en el del párrafo primero.

La finalidad innovatoria del supuesto adicionado, a que alude la Sentencia, que resulta indudable, no creo que en sí misma aporte ningún elemento decisivo para la interpretación del precepto desde la óptica constitucional, en términos de poder calificar la interpretación de la Sentencia del Tribunal Supremo en los duros términos en que se hace en nuestra Sentencia, aplicando la doctrina de la STC 92/2008, de 21 de julio.

El hecho de que cada uno de los supuestos legales en contraste (inciso primero del art. 55.5 LET e inciso segundo) conduzca a la nulidad no puede entenderse, como tal vez se hace implícitamente en la STC 92/2008, de 21 de julio, en el sentido de que la nulidad sea precisamente clave de la interpretación constitucional.

La nulidad es una calificación legal de un acto unilateral del empresario, que puede tener hoy por causa una vulneración de derechos fundamentales, o la vulneración de una garantía legal no necesariamente impuesta por el respeto de un derecho fundamental.

En tal sentido no creo que pueda oponerse a ninguna garantía constitucional la interpretación de que el embarazo cuando el despido no se motivó por él (explícitamente o de modo oculto) pueda ser o no una causa legal de nulidad, aunque constitucionalmente deba serlo, si opera como motivo.

Y es en este segundo plano, en el que se sitúa la Sentencia del Tribunal Supremo recurrida en este proceso de amparo, que desde un prisma de constitucionalidad (y por supuesto sin aventurarme en consideraciones de pura legalidad) no me merece el reproche que le ha merecido a la Sentencia de la que discrepo, al seguir la doctrina de la STC 92/2008, de 21 de julio.

Por todo ello, y como ya he adelantado, creo que el recurso debía haberse desestimado.

En ese sentido emito mi Voto.

Madrid, a dieciocho de mayo de dos mil nueve.

Tribunal Constitucional Sala 1ª, S 22-12-2008, nº 176/2008, BOE 21/2009, de 24 de enero de 2009, rec. 4595/2005. Pte.: Aragón Reyes, Manuel.

[Tema novedoso o poco frecuente]

RESUMEN

El Tribunal Constitucional desestima el recurso de amparo, admitido a trámite por vez primera en nuestro país, presentado por un padre transexual, a quien su ex mujer impedía mantener contacto con su hijo menor tras cambiarse de sexo. La Sala considera que esta decisión no es el resultado de un prejuicio de los órganos judiciales ante la condición sexual del recurrente sino que la misma es lo mejor para el equilibrio del menor.

FALLO

Denegar el amparo solicitado por D. Alex. Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veintidós de diciembre de dos mil ocho. María Emilia Casas Baamonde, Presidenta.- Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.- Manuel Aragón Reyes.- Pablo Pérez Tremps, Magistrados.

Tribunal Constitucional Sala 1ª, S 21-7-2008, nº 92/2008, BOE 200/2008, de 19 de agosto de 2008, rec. 6595/2006. Pte: Casas Baamonde, María Emilia.

RESUMEN

El TC anula las resoluciones que declararon improcedente el despido del que fue objeto la recurrente mientras estaba embarazada. La Sala elimina, como requisito para declarar la nulidad del despido de la mujer embarazada, el conocimiento previo por el empresario de esa situación, restableciendo la dicción literal del art. 55 LET, reformado en 1999, y rechazando cualquier interpretación restrictiva del mismo. Afirma así que el amparo a la trabajadora debe extenderse, aunque no haya quedado acreditado dicho conocimiento de su estado por la empresa, porque la finalidad esencial de la norma es la de combatir los despidos discriminatorios motivados por razón de embarazo.

FALLO

Otorgar el amparo solicitado por Dª María Jesús y, en su virtud:

Primero.- Reconocer su derecho fundamental a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE) en relación con su derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

Segundo.- Anular las Sentencias de 24 de marzo de 2004, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Badajoz, dictada en autos 220/2004, sobre despido, y 17 de enero de 2005, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, recaída en el recurso de suplicación núm. 713/2004 EDJ2005/1485 interpuesto contra la anterior.

Tercero.- Declarar la nulidad de su despido con los efectos legales previstos. Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veintiuno de julio de dos mil ocho. María Emilia Casas Baamonde, Presidenta.- Javier Delgado Barrio.- Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.- Manuel Aragón Reyes.- Pablo Pérez Tremps, Magistrados.

Tribunal Constitucional Pleno, S 17-7-2008, nº 80/2008, rec. 6660/2005. Pte.: Delgado Barrio, Francisco Javier. Sentencia

**Voto Particular: Javier Delgado Barrio (+R)
Jorge Rodríguez-Zapata Pérez (+R)
Ramón Rodríguez Arribas (+R)
Vicente Conde Martín de Hijas (+R)**

Publicación: BOE 19/08/2008

Resumen: Inadmite el Tribunal Constitucional las cuestiones de inconstitucionalidad planteadas en lo que se refiere a la posible vulneración del principio de legalidad penal (art. 25.1 CE) y desestima las cuestiones en todo lo demás. Por lo que se refiere a la duda relativa al mandato de determinación como manifestación del principio de legalidad penal se refiere a la expresión «persona especialmente vulnerable», que conforma un inciso del precepto cuestionado se inadmite al no hacerse juicio alguno de aplicabilidad ni de relevancia y que queda incluso excluido formalmente del cuestionamiento, expresamente dirigido al «inciso primero» del art.153.1 CP. Se reproduce, en lo que a la presunta vulneración del derecho fundamental a la igualdad se refiere, la STC 59/2008, en la que el Tribunal Constitucional desestima la cuestión de inconstitucionalidad planteada en la que se cuestiona la constitucionalidad del art. 153.1 del CP en la redacción dada por el art. 37 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, por entender que infringe los arts. 10, 14 y 24.2 de la Constitución al establecer una discriminación por razón de sexo que dimanaría de la definición de los sujetos activo (varón) y pasivo (mujer) en el citado artículo y de la diferencia de trato punitivo que ello supone en relación con la misma conducta cuando el sujeto activo es una mujer y el pasivo un hombre con la misma relación entre ellos que la descrita en el tipo penal cuestionado. En relación con la duda atinente al principio de culpabilidad, entiende el Tribunal que el legislador no presume un mayor desvalor en la conducta descrita de los varones a través de la presunción de algún rasgo que aumente la antijuridicidad de la conducta o la culpabilidad de su agente. Votos particulares.

Fund. Jurídico: 2.º

F A L L O

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE LA CONSTITUCIÓN DE LA NACIÓN ESPAÑOLA,

Ha decidido

Inadmitir las cuestiones de inconstitucionalidad núms. 6660-2005, 7729-2005, 8970-2005, 4576-2006, 4577-2006, 9359-2006, 2848-2007, 3340-2007, 6439-2007, 7827-2007, 7828-2007, 7829-2007, 7987-2007, 84-2008 y 85-2008 en lo que se refiere a la posible vulneración del principio de legalidad penal (art. 25.1 CE).

Desestimar las cuestiones en todo lo demás.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a diecisiete de julio de dos mil ocho.

Voto particular que formula el Magistrado don Vicente Conde Martín de Hijas respecto de la Sentencia de fecha 17 de julio de 2008, dictada en las cuestiones de inconstitucionalidad acumuladas núms. 6660-2005, 7729-2005, 8970-2005, 4576-2006, 4577-2006, 9359-2006, 2848-2007, 3340-2007, 6439-2007, 7827-2007, 7828-2007, 7829-2007, 7987-2007, 84-2008 y 85-2008, planteadas por el Juzgado de lo Penal núm. 2 de Toledo, respecto al primer inciso del art. 153.1 del Código penal en la redacción dada al mismo por el art. 37 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

En la medida en que la Sentencia consiste en la explícita aplicación a las cuestiones de inconstitucionalidad acumuladas de la precedente STC 59/2008, de 14 de mayo, respecto de la que formulé Voto particular disidente, en coherencia con el mismo, ejercitando la facultad establecida en el art. 90.2 LOTC, reitero respecto a la actual la misma disidencia, remitiéndome a los argumentos del referido Voto, y todo ello proclamando mi respeto por la tesis de los Magistrados de cuyo criterio discrepo.

Madrid, a diecisiete de julio de dos mil ocho.

Voto particular que formula el Magistrado don Javier Delgado Barrio respecto de la Sentencia de 17 de julio de 2008, dictada en las cuestiones de inconstitucionalidad acumuladas núms. 6660-2005, 7729-2005, 8970-2005, 4576-2006, 4577-2006, 9359-2006, 2848-2007, 3340-2007, 6439-2007, 7827-2007, 7828-2007, 7829-2007, 7987-2007, 84-2008 y 85-2008.

La indicada Sentencia reitera la doctrina sentada en la STC 59/2008, de 14 de mayo, dictada en la cuestión de inconstitucionalidad núm. 5939-2005, por lo que, puesto que mantengo mi discrepancia, me remito al Voto particular que formulé respecto de esta última.

Y este es mi parecer, del que dejo constancia con el máximo respeto a mis compañeros.

Madrid, a diecisiete de julio de dos mil ocho.

Voto particular que formula el magistrado don Jorge Rodríguez-Zapata Pérez a la Sentencia del Pleno que resuelve las cuestiones de inconstitucionalidad acumuladas núms. 6660-2005, 7729-2005, 8970-2005, 4576-2006, 4577-2006, 9359-2006, 2848-2007, 3340-2007, 6439-2007, 7827-2007, 7828-2007, 7829-2007, 7987-2007, 84-2008 y 85-2008, sobre el art. 153.1 del código penal, en la redacción dada por la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Haciendo uso de la facultad atribuida por el art. 90.2 LOTC expreso en este Voto particular mi discrepancia respecto de la fundamentación jurídica y la parte dispositiva de la Sentencia aprobada por el Pleno, que reitera la doctrina fijada en la STC 59/2008, de 14 de mayo, a la que formulé Voto particular.

Sostuve entonces, y ahora lo reitero, la constitucionalidad de las medidas penales que proporcionen un tratamiento diferenciado y agravado de la violencia de género. Pero mi discrepancia con la Sentencia se centra en cinco aspectos, desarrollados en el Voto particular al que me remito (BOE de 4 de junio de 2008), que ahora sintetizo:

a) La falta de identidad entre la redacción dada al precepto cuestionado y el propósito declarado por la Ley que lo introduce en el Código penal, genera una duda razonable acerca de cuál sea la conducta tipificada por el legislador, duda que ya por sí misma es incompatible con el imperativo de taxatividad —*lex certa*— que deriva del art. 25.1 CE.

b) La Sentencia, pese a su carácter interpretativo (FJ 4 ab initio), no cumple la función propia de esta clase de sentencias, incurriendo en una ambigüedad inaceptable, puesto que no delimita cuál es la interpretación incompatible con la Constitución, ni expone las razones por las que llega a tal conclusión, ni lo refleja en el fallo, ni tan siquiera concreta si son todos o alguno de los preceptos constitucionales invocados los que vedan la interpretación que tan apodícticamente se estigmatiza.

c) Si lo que hubiera que someter a comparación fuera el mero maltrato que hombre y mujer pudieran infringirse recíprocamente, ciertamente habría que concluir que el primer inciso del art. 153.1 CP lesiona el art. 14 CE. Pero si se advierte que lo sancionado es el sexismo machista (cuando se traduce en maltrato ocasional) es cuando se comprende que estamos ante un delito especial que sólo puede ser cometido por el varón y del cual sólo puede ser víctima la mujer. En este sentido, no me parece que el art. 153.1 CP lesione el principio de igualdad. Sin embargo, lo que a mi juicio resulta incompatible con el derecho a la presunción de inocencia (art. 24.2 CE) es la presunción adversa de que todo maltrato ocasional cometido por un varón contra su pareja o ex pareja sea siempre una manifestación de sexismo que deba poner en actuación la tutela penal reforzada del art. 153.1 CP. A mi juicio, esta presunción es incompatible con los principios del Derecho penal moderno, que ha desarrollado criterios de atribución de responsabilidad «concretos», por el hecho propio y no por hechos ajenos. Entiendo que el principio de culpabilidad resulta infringido cuando indiscriminadamente se aplica el referido art. 153.1 CP a acciones que tengan su origen en otras posibles causas y, lo que es más grave, sin que se exija la necesidad de probar que se ha actuado abusando de esa situación de dominación.

d) La Sentencia, quizá sin quererlo, se suma a un superado Derecho penal paternalista que promueve una concepción de la mujer como «sujeto vulnerable» que, por el solo hecho de iniciar una relación afectiva con un varón, incluso sin convivencia, se sitúa en una posición subordinada que requiere de una específica tutela penal, equiparada a la que el segundo inciso del art. 153.1 CP dispensa a toda «persona especialmente vulnerable». Al tiempo, resulta profundamente injusto considerar que todas las mujeres tienen el mismo riesgo de opresión, como si sólo el sexo incidiera en el origen del maltrato, cuando lo cierto es que las condiciones socio-económicas desempeñan un papel que la Sentencia silencia.

e) Estimo también que la Sentencia se adentra en el ámbito propio de la jurisdicción ordinaria cuando realiza afirmaciones innecesarias y discutibles acerca del sujeto activo del delito tipificado en el precepto cuestionado. Resulta improcedente el esfuerzo de la Sentencia en buscar una supuesta autoría femenina para el primer inciso del art. 153.1 CP, por cuanto significa avalar o propiciar una aplicación extensiva in *malam partem* de la norma punitiva.

Madrid, a diecisiete de julio de dos mil ocho.

Voto particular que formula el Magistrado don Ramón Rodríguez Arribas, respecto a la Sentencia del Pleno de fecha 17 de julio de 2008 dictada en la cuestión de inconstitucionalidad núm. 6660-2005 y acumuladas.

En el ejercicio de la facultad que nos confiere el art. 90.2 LOTC y con el pleno respeto a la opinión de la mayoría, expreso mi discrepancia con la Sentencia que fundo en las siguientes consideraciones:

Parto de la base de que la cuestión planteada ante este Tribunal por la Magistrada Juez de lo Penal núm. 2 de Toledo, sobre el art. 153.1 del Código penal, reformado por la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, está formulada con gran rigor jurídico y asentada en sólidos argumentos, hasta el punto de que si la interpretación del precepto, que se hace razonablemente en el correspondiente Auto, fuera la única posible, conduciría inexorablemente a la declaración de inconstitucionalidad; conclusión a la que también llega la Sentencia de la mayoría en el FJ 4.

Discrepo abiertamente del fallo de la Sentencia en cuanto a la inadmisión de la cuestión de inconstitucionalidad núm. 6660-2005 y acumuladas, en sentido contrario, remitiéndome al Voto particular que formulé en la cuestión de inconstitucionalidad 5939-2005.

Madrid, a diecisiete de julio de dos mil ocho.

Tribunal Constitucional Sala 2ª, S 5-11-2007, nº 233/2007, rec. 6219/2005. Pte.: Jiménez Sánchez, Guillermo.

RESUMEN

La trabajadora recurrente interpone amparo contra las sentencias que desestimaron su demanda de tutela de derechos fundamentales y en la que denunciaba que, a causa de su maternidad y por el ejercicio de derechos vinculados a la misma, había sufrido discriminación por razón de sexo en su centro de trabajo. El TC considera que ni por el hecho de ser mujer, ni por ejercitar derechos vinculados con su maternidad —excedencia para el cuidado de su hijo prematuro—, no se le ha impuesto ninguna condición de trabajo peyorativa respecto de las que disfrutaban sus compañeros masculinos, ni se ha acreditado, al margen de todo elemento comparativo, la producción en este caso de resultados inconstitucionales. Por ello la Sala decide acordar el desistimiento del recurso.

FALLO

Desestimar la demanda de amparo interpuesta por D^a Elena.
Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a cinco de noviembre de dos mil siete. Guillermo Jiménez Sánchez, Presidente.- Vicente Conde Martín de Hijas.- Elisa Pérez Vera.- Eugeni Gay Montalvo.- Ramón Rodríguez Arribas, Magistrados.

Tribunal Constitucional Sala 1^a, S 12-2-2007, nº 17/2007, BOE 63/2007, de 14 de marzo de 2007, rec. 2192/2003. Pte.: Casas Baamonde, María Emilia.

RESUMEN

El TC reconoce el derecho de la trabajadora recurrente a no ser discriminada por razón de sexo frente a sentencias que entendieron que su despido se debía a la falta de superación del periodo de prueba por disminución de su rendimiento profesional sin tomar en consideración que traía su causa en sucesivas bajas ocasionadas por su embarazo y posteriores abortos. Considera la Sala que la demandante ha aportado indicios suficientes del panorama discriminatorio, indicios que han sido obviados por los órganos judiciales que no exigieron a la empleadora acreditación alguna de que los hechos que motivaron tal decisión extintiva fueron ajenos al móvil discriminatorio.

FALLO

Otorgar el amparo solicitado por D^a Aranzazu y, en consecuencia:

1^o Reconocer su derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

2^o Anular las Sentencias de 6 de noviembre de 2002 del Juzgado de lo Social núm. 2 de Bilbao y de 11 de marzo de 2003, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (recaídas en los autos sobre despido núm. 498-2002).

3^o Declarar la nulidad de su despido.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a doce de febrero de dos mil siete. María Emilia Casas Baamonde, Presidenta.- Javier Delgado Barrio.- Roberto García-Calvo y Montiel.- Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.- Manuel Aragón Reyes.- Pablo Pérez Tremps, Magistrados.

Tribunal Constitucional Sala 1^a, S 15-1-2007, nº 3/2007, BOE 40/2007, de 15 de febrero de 2007, rec. 6715/2003. Pte.: Casas Baamonde, María Emilia.

[Comentada en «Conciliación y discriminación»]

RESUMEN

Tras denegarse a la trabajadora recurrente su solicitud de reducir jornada laboral por guarda legal de su hijo menor, sobre la base de entender que excluir varios días laborales de trabajo y suprimir completamente el turno de mañana, es más una modificación de la misma y no una reducción, ésta promueve amparo por discriminación en cuanto al sexo ante el TC. La Sala estima el recurso al considerar que en tal decisión no se tuvo en cuenta si la denegación constituía o no un obstáculo para la compatibilidad de la vida familiar y laboral de la recurrente.

FALLO

Otorgar el amparo solicitado por D^a Raquel y, en su virtud:

1.^o Reconocer su derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE).

2.^o Anular la Sentencia de 25 de septiembre de 2003, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Madrid en autos 537/2003.

3.^o Retrotraer las actuaciones al momento procesal oportuno a fin de que por el órgano judicial se dicte, con plenitud de jurisdicción, nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental reconocido.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a quince de enero de dos mil siete. María Emilia Casas Baamonde, Presidenta.- Javier Delgado Barrio.- Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.- Manuel Aragón Reyes.- Pablo Pérez Tremps, Magistrados.

TC (Sala Primera), sentencia núm. 324/2006 de 20 noviembre. BOE 303/2006, de 20 de diciembre de 2006, rec. 3205/2003. Pte.: Pérez Tremps, Pablo.

[Tema novedoso o poco frecuente]

RESUMEN

El TC reconoce que la decisión adoptada por las resoluciones impugnadas en amparo de denegar a la recurrente el disfrute de sus vacaciones anuales una vez terminada la baja por maternidad, supone una discriminación por razón de sexo. Estima la Sala que la demandante sufrió un perjuicio laboral a causa de su embarazo y posterior maternidad que es contrario al art. 14 CE, precepto que excluye que la mujer pueda sufrir un trato peyorativo en la relación laboral fundado en dichas circunstancias.

FALLO

Estimar parcialmente el recurso de amparo interpuesto por D^a Cristina y, en consecuencia:

Primero.- Reconocer su derecho a no ser discriminada por razón de sexo (art. 14 CE).

Segundo.- Anular la Resolución de la Alcaldía de Marín (Pontevedra) de 4 de diciembre de 2002, así como la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Pontevedra, núm. 52/2003, de 29 de marzo.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a veinte de noviembre de dos mil seis. María Emilia Casas Baamonde, Presidenta.- Javier Delgado Barrio.- Roberto García-Calvo y Montiel.- Jorge Rodríguez-Zapata Pérez.- Manuel Aragón Reyes.- Pablo Pérez Tremps, Magistrados.

VI.3.7. DISCRIMINACIÓN POR RAZONES IDEOLÓGICAS

Tribunal Constitucional Sala 1^a, S 17-3-2003, nº 49/2003, BOE 91/2003, de 16 de abril de 2003, rec. 988/1999. Pte.: García-Calvo y Montiel, Roberto.

RESUMEN

El TC reconoce vulnerado el derecho del periodista recurrente a no ser discriminado por su militancia política y sindical. La Sala argumenta su decisión sobre la base de la doctrina que señala que en casos en los que se alega discriminación la carga de la prueba corresponde al empresario, obligación ésta que se hace especialmente intensa cuando el empleador es de carácter público. En el presente supuesto el INSS demandado no cumplió con la carga probatoria consistente en acreditar que fueron otras las causas motivadoras de la decisión, de forma que ésta se hubiera producido verosímelmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador del derecho fundamental aducido. Por ello procede el otorgamiento de amparo.

FALLO

Otorgar el amparo solicitado por D. Juan y, en consecuencia:

Primero.- Reconocer el derecho del recurrente a no ser discriminado por su pertenencia a un partido político.

Segundo.- Anular las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 2 de abril de 1998, y del Juzgado de lo Social núm. 26 de Madrid, de 5 de noviembre de 1997, declarando la nulidad del despido, con los efectos legales correspondientes. Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a diecisiete de marzo de dos mil tres. Manuel Jiménez de Parga y Cabrera, Presidente.- Pablo García Manzano.- María Emilia Casas Baamonde.- Javier Delgado Barrio.- Roberto García-Calvo y Montiel.- Jorge Rodríguez-Zapata Pérez, Magistrados.

Tribunal Constitucional Sala 1^a, S 13-11-2000, nº 267/2000, BOE 299/2000, de 14 de diciembre de 2000, rec. 539/1998. Pte: Casas Baamonde, María Emilia.

RESUMEN

El objeto de recurso de amparo se ciñe al examen de si las resoluciones impugnadas han vulnerado los derechos a la igualdad ante la ley, a la vida y a la integridad física y a la tutela judicial efectiva al disminuir la AP la pensión provisional concedida a la recurrente por el juzgado de instrucción, en aplicación de la tabla V de la disp. adic. 8 L 30/1995, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados. El TC desestima el recurso por entender, entre otros pronunciamientos, que no puede afirmarse que se haya conculcado el derecho a la igualdad pues la minoración de la pensión provisional concedida en la instancia se sustentó en la aplicación de los baremos establecidos en la Ley, cuyo régimen jurídico ni supone una diferenciación entre personas ni se aplicó al caso atendiendo a circunstancias personales de la recurrente, cuya toma en consideración pudiera entenderse constitutiva de una discriminación prohibida ex art. 14 CE.

FALLO

Desestimar el presente recurso de amparo.

Publíquese esta Sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a trece de noviembre de dos mil. Pedro Cruz Villalón, Presidente. Manuel Jiménez de Parga y Cabrera.- Pablo García Manzano.- Pablo Cachón Villar.- Fernando Garrido Falla.- María Emilia Casas Baamonde, Magistrados.

VI.4. DIRECCIONES WEB

MINISTERIO SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD

<http://www.migualdad.es/>

<http://www.msps.es/>

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

<http://www.mtin.es/index.htm>

Instituto de la Mujer

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/>

Observatorio de la Igualdad

<http://www.inmujer.es/>

Consejo de No Discriminación por Origen Racial o Étnico

http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193049480875&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_contenidoFinal

Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración

<http://extranjeros.mtin.es/es/>

Observatorio Permanente de la Inmigración

<http://extranjeros.mtin.es/es/ObservatorioPermanenteInmigracion/>

Observatorio español del Racismo y la Xenofobia

<http://www.oberaxe.es/>

CEAR. Comisión española de Ayuda al Refugiado

<http://www.cear.es/index.php?section=1>

CEPAIM. Consorcio de entidades de Acción Integral con Emigrantes

<http://cepaim.org/programa/>

CERMI. Comité español de representantes de personas con Discapacidad

<http://www.cermi.es/cermi/>

CEOMA. Confederación española de organizaciones de Mayores

<http://www.ceoma.org/>

Federación Estatal de Lesbianas, Gays, Bisexuales y Transexuales

<http://www.felgtb.org/es/>

Cruz Roja Española

<http://www.cruzroja.es/>

Enar-España

<http://www.enar-eu.org/Page.asp?docid=15765&langue=EN>

Fundación Luis Vives

<http://www.fundacionluisvives.org/>

Movimiento contra la Intolerancia

<http://www.movimientocontralaintolerancia.com/>

Fundación Instituto de Cultura Gitana

<http://www.institutoculturagitana.es/>

Fundación Secretariado Gitano

<http://www.gitanos.org/>

Unión Romaní

<http://www.unionromani.org/>

VII. FRANCIA

VII.1. CONSTITUCIÓN

Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946

1. Au lendemain de la victoire remportée par les peuples libres sur les régimes qui ont tenté d'asservir et de dégrader la personne humaine, le peuple français proclame à nouveau que tout être humain, sans distinction de race, de religion ni de croyance, possède des droits inaliénables et sacrés. Il réaffirme solennellement les droits et libertés de l'homme et du citoyen consacrés par la Déclaration des droits de 1789 et les principes fondamentaux reconnus par les lois de la République.

2. Il proclame, en outre, comme particulièrement nécessaires à notre temps, les principes politiques, économiques et sociaux ci-après:

3. La loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux de l'homme.

4. .../...

5. Chacun a le devoir de travailler et le droit d'obtenir un emploi. Nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances.

.../...

VII.2. LEGISLACIÓN

VII.2.1. CÓDIGOS

• CODE CIVIL

Livre Ier: Des personnes.

Titre Ier: Des droits civils.

Chapitre III De l'examen des caractéristiques génétiques d'une personne et de l'identification d'une personne par ses empreintes génétiques.

Article 16-13 (*Modifié par Loi n°2004-800 du 6 août 2004 - art. 4 JORF 7 août 2004*)

Nul ne peut faire l'objet de discriminations en raison de ses caractéristiques génétiques.

• CODE PÉNAL

a) Partie législative

LIVRE II: Des crimes et délits contre les personnes.

TITRE II: Des atteintes à la personne humaine.

CHAPITRE V: Des atteintes à la dignité de la personne.

Section 1: Des discriminations.

Article 225-1 (*Modifié par Loi n°2006-340 du 23 mars 2006 - art. 13 JORF 24 mars 2006*)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales à raison de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé, du handicap, des caractéristiques génétiques, des moeurs, de l'orientation sexuelle, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

a) Partie réglementaire - Décrets en Conseil d'Etat

LIVRE VI: Des contraventions.

TITRE II: Des contraventions contre les personnes

CHAPITRE IV: Des contraventions de la 4e classe contre les personnes.

SECTION 3: De la diffamation et de l'injure non publiques présentant un caractère raciste ou discriminatoire.

Article R 624-3 (*Modifié par Décret n°2005-284 du 25 mars 2005 - art. 1 JORF 30 mars 2005*)

La diffamation non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 4e classe.

Est punie de la même peine la diffamation non publique commise envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap.

Article R625-7

(Modifié par Décret n° 2005-284 du 25 mars 2005 - art. 3 JORF 30 mars 2005)

(Modifié par Décret n° 2005-284 du 25 mars 2005 - art. 4 JORF 30 mars 2005)

La provocation non publique à la discrimination, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur origine ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée est punie de l'amende prévue pour les contraventions de la 5e classe.

Est punie de la même peine la provocation non publique à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap, ainsi que la provocation non publique, à l'égard de ces mêmes personnes, aux discriminations prévues par les articles 225-2 et 432-7.

Les personnes coupables des contraventions prévues au présent article encourent également les peines complémentaires suivantes:

.../...

• **CODE DE PROCÉDURE PÉNALE**

Partie législative

Titre préliminaire: De l'action publique et de l'action civile.

Article 2-1

(Modifié par Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 - art. 42 JORF 10 mars 2004)

(Modifié par Loi n°2004-204 du 9 mars 2004 - art. 43 JORF 10 mars 2004)

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre le racisme ou d'assister les victimes de discrimination fondée sur leur origine nationale, ethnique, raciale ou religieuse, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne, d'une part, les discriminations réprimées par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et l'établissement ou la conservation de fichiers réprimés par l'article 226-19 du même code, d'autre part, les atteintes volontaires à la vie et à l'intégrité de la personne, les menaces, les vols, les extorsions et les destructions, dégradations et détériorations qui ont été commis au préjudice d'une personne à raison de son origine nationale, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une race ou une religion déterminée.

Toutefois, lorsque l'infraction aura été commise envers une personne considérée individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de la personne intéressée ou, si celle-ci est mineure, l'accord du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal, lorsque cet accord peut être recueilli.

.../...

Article 2-6

(Modifié par Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 - art. 22 JORF 10 mai 2001)

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations fondées sur le sexe ou sur les moeurs, peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les discriminations réprimées par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal, lorsqu'elles sont commises en raison du sexe, de la situation de famille ou des moeurs de la victime, et par l'article L. 123-1 du code du travail.

Toutefois, en ce qui concerne les infractions aux dispositions du dernier alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail et à l'article 6 ter de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord écrit de la personne intéressée, ou, si celle-ci est mineure et après l'avis de cette dernière, celui du titulaire de l'autorité parentale ou du représentant légal.

L'association peut également exercer les droits reconnus à la partie civile en cas d'atteintes volontaires à la vie ou à l'intégrité de la personne et de destructions, dégradations et détériorations réprimées par les articles 221-1 à 221-4, 222-1 à 222-18 et 322-1 à 322-13 du code pénal, lorsque ces faits ont été commis en raison du sexe ou des moeurs de la victime, dès lors qu'elle justifie avoir reçu l'accord de la victime ou, si celle-ci est un mineur ou un majeur protégé, celui de son représentant légal.

• **CODE DU SPORT**

Partie législative

LIVRE III: PRATIQUE SPORTIVE

TITRE III: MANIFESTATIONS SPORTIVES

Chapitre II: Sécurité des manifestations sportives

Article L332-17

Les fédérations sportives agréées, les associations de supporters et les associations ayant pour objet la prévention de la violence à l'occasion de manifestations sportives agréées par le ministre chargé des sports et toute autre association ayant pour objet social la lutte contre le racisme, la xénophobie et l'antisémitisme et ayant été déclarées depuis au moins trois ans au moment des faits peuvent exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les infractions mentionnées aux articles L. 312-14 à L. 312-17 et L. 332-3 à L. 332-10.

- **CODE DU TRAVAIL**

- a) **Partie législative**

- LIVRE Ier: Conventions relatives au travail

- TITRE II: Contrat de travail

- Chapitre II: Règles propres au contrat de travail

- Section 7: Discriminations**

- Article L122-45** (*Modifié par Loi n°2005-102 du 11 février 2005 - art. 24 JORF 12 février 2005*)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

- b) **Partie législative nouvelle**

- PREMIÈRE PARTIE: les relations individuelles de travail

- LIVRE Ier: Dispositions préliminaires

- TITRE III : DISCRIMINATIONS**

- Chapitre Ier : Champ d'application. (**Article L1131-1**)

- Chapitre II : Principe de non-discrimination. (**Articles L1132-1 à L1132-4**)

- Chapitre III : Différences de traitement autorisées. (Articles L1133-1 à L1133-4)

- Chapitre IV : Actions en justice. (Articles L1134-1 à L1134-5).

- Article L1131-1**

Les dispositions du présent titre sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés.

Elles sont également applicables au personnel des personnes publiques employé dans les conditions du droit privé.

- Chapitre II : Principe de non-discrimination.**

- Article L1132-1** (*Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6*)

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

- Article L1132-2**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève.

- Article L1132-3**

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés.

.../...

- **CODE DES ASSURANCES**

- Partie législative**

- LIVRE Ier: Le contrat

- Titre Ier: Règles communes aux assurances de dommages non maritimes et aux assurances de personnes

- Chapitre Ier: Dispositions générales.

Article L111-7 (Créé par LOI n°2007-1774 du 17 décembre 2007 - art. 12)

I.-Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la prise en compte du sexe comme facteur dans le calcul des primes et des prestations ayant pour effet des différences en matière de primes et de prestations est interdite.

Les frais liés à la grossesse et à la maternité n'entraînent pas un traitement moins favorable des femmes en matière de primes et de prestations.

Par dérogation au premier alinéa, le ministre chargé de l'économie peut autoriser par arrêté des différences de primes et de prestations fondées sur la prise en compte du sexe et proportionnées aux risques lorsque des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises établissent que le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation du risque d'assurance. Ces arrêtés sont pris conjointement avec le ministre chargé de la sécurité sociale lorsqu'ils portent sur des opérations mentionnées aux 1° et 2° de l'article L. 310-1.

.../...

VII.2.2. LEYES, DECRETOS ...

A) LEYES

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

(Version consolidée au 29 mai 2008)

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 123 du 28/05/2008

Loi n° 2008-175 du 26 février 2008 facilitant l'égal accès des femmes et des hommes au mandat de conseiller général

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 49 du 27/02/2008

Loi n° 2007-1774 du 17 décembre 2007 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans les domaines économique et financier

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 293 du 18/12/2007

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances (Version consolidée au 29 décembre 2008)

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 79 du 02/04/2006

Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (Version consolidée au 01 janvier 2009)

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 36 du 12 février 2005

Loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. (Version consolidée au 08 mars 2009)

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 304 du 31 /12/2004

Loi n° 2004-1370 du 20 décembre 2004 de financement de la sécurité sociale pour 2005

(Version consolidée au 19 décembre 2008)

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 296 du 21 /12/2004

Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 267 du 17 /11/2001

Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 161 du 13 juillet 1990

Loi n° 81-357 du 15 avril 1981 autorisant l'approbation de la Convention Internationale du Travail 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée par la Conférence Internationale du Travail à Genève le 25-06-1958

Journal Officiel, Lois et Décrets du 17 avril 1981

Loi n° 71-392 du 28 mai 1971 autorisant l'adhésion à la Convention Internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, ouverte à la signature le 07-03-1966

Journal Officiel, Lois et Décrets du 29 mai 1971

Aa) Proyectos de ley

Proposition de loi visant à lutter contre les discriminations liées à l'origine, réelle ou supposée (Dernière modification: 04 février 2009)

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/propositions/pion1305.asp>

Documents préparatoires

<http://www.assemblee-nationale.fr/13/rapports/r1475.asp>

Assemblée nationale.-Dossiers législatifs
http://www.assemblee-nationale.fr/13/dossiers/lutte_discriminations_origine.asp
Assemblée nationale.- Débats parlementaires .
Compte rendu intégral des séances du 19 février 2009
<http://www.assemblee-nationale.fr/13/cri/2008-2009/20090173.asp>

B) DECRETOS

Décret n° 2008-799 du 20 août 2008 relatif à l'exercice par des associations d'actions en justice nées de la loi no 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 195 du 22/08/2008

Décret n° 2008-1344 du 17 décembre 2008 relatif à la création d'un label en matière de promotion de la diversité et de prévention des discriminations dans le cadre de la gestion des ressources humaines et à la mise en place d'une commission de labellisation

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 0295 du 19 décembre 2008

Décret n° 2007-55 du 11 janvier 2007 modifiant le décret no 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 11 du 13/01/2007

Décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 55 du 6 mars 2005

Décret n° 2003-1164 du 8 décembre 2003 portant création du comité interministériel de lutte contre le racisme et l'antisémitisme.

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 284 du 9 décembre 2003

Décret n° 2002-302 du 28 février 2002 modifiant le code de la sécurité sociale (troisième partie: Décrets) et portant réforme du statut du fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 53 du 3 mars 2002

Décret n° 2001-953 du 15 octobre 2001 portant publication du protocole facultatif à la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, fait à New York le 6 octobre 1999

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 244 du 20 octobre 2001

Décret n° 82-985 du 15 novembre 1982 portant publication de la déclaration d'acceptation du droit de recours individuel prévue à l'art. 14 de la convention internationale pour l'élimination de toutes formes de discrimination raciale du 07-03-1966, faites à Paris le 15-08-1982

Journal Officiel, Lois et Décrets du 23 novembre 1982

Décret n° 82-726 du 17 août 1982 portant publication de la Convention Internationale du Travail no 111 concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, adoptée à Genève le 25-06-1958

Journal Officiel, Lois et Décrets du 22 août 1982

Décret n° 71-986 du 3 décembre 1971 portant publication du Protocole instituant une Commission de conciliation et de bons offices chargée de rechercher la solution des différends qui naîtraient entre Etats parties à la Convention concernant la Lutte contre la Discrimination dans le domaine de l'enseignement, adoptée par la Conférence Générale de l'UNESCO à la douzième session, à Paris le 10 décembre 1962

Journal Officiel, Lois et Décrets du 14 décembre 1971

Décret n° 61-1202 du 31 octobre 1961 portant publication de la Convention concernant la Lutte contre la Discrimination dans le domaine de l'Enseignement, signée le 15 décembre 1960

Journal Officiel, Lois et Décrets du 7 novembre 1961

C) CIRCULARES

Circulaire du 2 mai 2000 relative à l'accès à la citoyenneté et la lutte contre les discriminations

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 113 du 16 mai 2000

Circulaire du 19 septembre 1994 relative à la transparence et à la non-discrimination dans la publicité

Journal Officiel, Lois et Décrets n° 227 du 30 septembre 1994

LOI n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations (1)

(Version consolidée au 29 mai 2008)

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,
Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit:

Article 1er

Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination inclut:

1° Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;

2° Le fait d'enjoindre à quiconque d'adopter un comportement prohibé par l'article 2.

Article 2

Sans préjudice de l'application des autres règles assurant le respect du principe d'égalité:

1° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race est interdite en matière de protection sociale, de santé, d'avantages sociaux, d'éducation, d'accès aux biens et services ou de fourniture de biens et services;

2° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, la religion ou les convictions, le handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle est interdite en matière d'affiliation et d'engagement dans une organisation syndicale ou professionnelle, y compris d'avantages procurés par elle, d'accès à l'emploi, d'emploi, de formation

professionnelle et de travail, y compris de travail indépendant ou non salarié, ainsi que de conditions de travail et de promotion professionnelle.

Ce principe ne fait pas obstacle aux différences de traitement fondées sur les motifs visés à l'alinéa précédent lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée;

3° Toute discrimination directe ou indirecte est interdite en raison de la grossesse ou de la maternité, y compris du congé de maternité.

Ce principe ne fait pas obstacle aux mesures prises en faveur des femmes pour ces mêmes motifs;

4° Toute discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe est interdite en matière d'accès aux biens et services et de fourniture de biens et services.

Ce principe ne fait pas obstacle:

– à ce que soient faites des différences selon le sexe lorsque la fourniture de biens et services exclusivement ou essentiellement destinés aux personnes de sexe masculin ou de sexe féminin est justifiée par un but légitime et que les moyens de parvenir à ce but sont nécessaires et appropriés;

– au calcul des primes et à l'attribution des prestations d'assurance dans les conditions prévues par l'article L. 111-7 du code des assurances;

– à l'organisation d'enseignements par regroupement des élèves en fonction de leur sexe.

Article 3

Aucune personne ayant témoigné de bonne foi d'un agissement discriminatoire ou l'ayant relaté ne peut être traitée défavorablement de ce fait.

Aucune décision défavorable à une personne ne peut être fondée sur sa soumission ou son refus de se soumettre à une discrimination prohibée par l'article 2.

(1) Loi no 2008-496.

– Directives communautaires:

Directive 2000/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail ;

Directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services;

Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Article 4

Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente devant la juridiction compétente les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales.

Article 5

I. « Les articles 1er à 4 et 7 à 10 s'appliquent à toutes les personnes publiques ou privées, y compris celles exerçant une activité professionnelle indépendante.

II. « Ils s'entendent sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants des pays non membres de l'Union européenne et des apatrides.

Article 6**Le code du travail est ainsi modifié:**

1° Dans l'article L. 1132-1 et à la fin du premier alinéa de l'article L. 1134-1, après les mots : « directe ou indirecte, », sont insérés les mots : « telle que définie à l'article 1er de la loi no 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, » ;

2° Les articles L. 1133-1, L. 1133-2 et L. 1133-3 deviennent respectivement les articles L. 1133-2, L. 1133-3 et L. 1133-4;

3° L'article L. 1133-1 est ainsi rétabli:

« Art. L. 1133-1. « L'article L. 1132-1 ne fait pas obstacle aux différences de traitement, lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée. » ;

4° Le premier alinéa de l'article L. 1133-2, tel qu'il résulte du 2o, est ainsi rédigé:

« Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un but légitime, notamment par le souci de préserver la santé ou la sécurité des travailleurs, de favoriser leur insertion professionnelle, d'assurer leur emploi, leur reclassement ou leur indemnisation en cas de perte d'emploi, et lorsque les moyens de réaliser ce but sont

nécessaires et appropriés. » ;

5° Le premier alinéa de l'article L. 1142-2 est ainsi rédigé:

« Lorsque l'appartenance à l'un ou l'autre sexe répond à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée, les interdictions prévues à l'article L. 1142-1 ne sont pas applicables. » ;

6° L'article L. 1142-6 est ainsi rédigé:

« Art. L. 1142-6. « Le texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal est affiché dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. » ;

7° L'article L. 2141-1 est ainsi rédigé:

« Art. L. 2141-1. « Tout salarié peut librement adhérer au syndicat professionnel de son choix et ne peut être écarté pour l'un des motifs visés à l'article L. 1132-1. » ;

8° Dans le dernier alinéa de l'article L. 5213-6, la référence: « L. 1133-2 » est remplacée par la référence : « L. 1133-3 ».

Article 7

Le 3° de l'article 225-3 du code pénal est remplacé par les 3o à 5o ainsi rédigés:

« 3° Aux discriminations fondées, en matière d'embauche, sur le sexe, l'âge ou l'apparence physique, lorsqu'un tel motif constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée ;

« 4° Aux discriminations fondées, en matière d'accès aux biens et services, sur le sexe lorsque cette discrimination est justifiée par la protection des victimes de violences à caractère sexuel, des considérations liées au respect de la vie privée et de la décence, la promotion de l'égalité des sexes ou des intérêts des hommes ou des femmes, la liberté d'association ou l'organisation d'activités sportives ;

« 5° Aux refus d'embauche fondés sur la nationalité lorsqu'ils résultent de l'application des dispositions statutaires relatives à la fonction publique. »

Article 8

I. « Après l'article L. 112-1 du code de la mutualité, il est inséré un article L. 112-1-1 ainsi rédigé:

« **Art. L. 112-1-1.** « I. – Aucune différence de traitement en matière de cotisations et de prestations ne peut être fondée sur le sexe.

« Les frais liés à la grossesse et à la maternité n'entraînent pas un traitement moins favorable des femmes en matière de cotisations et de prestations.

« Par dérogation au premier alinéa, le ministre chargé de la mutualité peut autoriser par arrêté des différences de cotisations et de prestations fondées sur la prise en compte du sexe et proportionnées aux risques lorsque des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises établissent que le sexe est un facteur déterminante dans l'évaluation du risque d'assurance.

« Les mutuelles et les unions exerçant une activité d'assurance ne sont pas soumises aux dispositions de l'alinéa précédent pour les opérations individuelles et collectives à adhésion facultative relatives au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

« II. – Un arrêté du ministre chargé de la mutualité fixe les conditions dans lesquelles les dones mentionnées au troisième alinéa du I sont collectées ou répertoriées par les organismes professionnels mentionnés à l'article L. 223-10-1 et les conditions dans lesquelles elles leur sont transmises. Ces données régulièrement mises à jour sont publiées dans des conditions fixées par cet arrêté et au plus tard à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté mentionné au troisième alinéa du I.

« Par dérogation, les données mentionnées au troisième alinéa du I peuvent, s'agissant des risques liés à la durée de la vie humaine, prendre la forme de tables homologuées et régulièrement mises à jour par arrêté du ministre chargé de la mutualité ou de tables établies ou non par sexe par la mutuelle ou l'union et certifiées par un actuaire indépendant de celle-ci, agréé à cet effet par l'une des associations d'actuaire reconnues par l'autorité de contrôle instituée à l'article L. 510-1.

« **III.** – Le présent article s'applique aux contrats d'assurance autres que ceux conclus dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

« **IV.** – Le présent article est applicable aux adhésions individuelles et aux adhésions à des contrats d'assurance de groupe souscrites à compter de sa date d'entrée en vigueur. Par dérogation, il s'applique aux stocks de contrats de rentes viagères, y compris celles revêtant un caractère temporaire, en cours à sa date d'entrée en vigueur. »

II. « Après l'article L. 931-3-1 du code de la sécurité sociale, il est inséré un article L. 931-3-2 ainsi rédigé:

« **Art. L. 931-3-2. « I.** – Aucune différence en matière de cotisations et de prestations ne peut être fondée sur le sexe.

« L'alinéa précédent ne fait pas obstacle à l'attribution aux femmes de prestations liées à la grossesse et à la maternité.

« Par dérogation au premier alinéa, le ministre chargé de la sécurité sociale peut autoriser par arrêté des différences de cotisations et de prestations fondées sur la prise en compte du sexe et proportionnées aux risques lorsque des données actuarielles et statistiques pertinentes et précises établissent que le sexe est un facteur déterminant dans l'évaluation du risque d'assurance.

« Les institutions de prévoyance et leurs unions ne sont pas soumises aux dispositions de l'alinéa précédent pour les opérations individuelles relatives au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

« **II.** – Un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale fixe les conditions dans lesquelles les dones mentionnées au troisième alinéa du I sont collectées ou répertoriées par les organismes professionnels mentionnés à l'article L. 132-9-2 du code des assurances et les conditions dans lesquelles elles leur sont transmises. Ces données régulièrement mises à jour sont publiées dans des conditions fixées par cet arrêté et au

plus tard à la date d'entrée en vigueur de l'arrêté mentionné au troisième alinéa du I.

« Par dérogation, les données mentionnées au troisième alinéa du I peuvent, s'agissant des risques liés à la durée de la vie humaine, prendre la forme de tables homologuées et régulièrement mises à jour par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale ou de tables établies ou non par sexe par l'institution de prévoyance ou l'union et certifiées par un actuaire indépendant de celle-ci, agréé à cet effet par l'une des associations d'actuaire reconnues par l'autorité de contrôle instituée à l'article L. 951-1.

« **III.** – Le présent article s'applique aux opérations individuelles souscrites à compter de sa date d'entrée en vigueur. Par dérogation, il s'applique aux stocks de contrats de rentes viagères, y compris celles revêtant un caractère temporaire, en cours à sa date d'entrée en vigueur. »

Article 9

Le titre II de la loi no 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité est abrogé.

Article 10

La présente loi est applicable en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises dans toutes les matières que la loi organique ne réserve pas à la compétence de leurs institutions.

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

.../...

Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (1).

(Version consolidée au 08 mars 2009)

Titre Ier

De la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Article 1

Il est institué une autorité administrative indépendante dénommée haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

La haute autorité est compétente pour connaître de toutes les discriminations, directes ou indirectes, prohibées par la loi ou par un engagement international auquel la France est partie.

Article 2

(Modifié par Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006)

La haute autorité est composée d'un collège de onze membres nommés par décret du Président de la République:

- deux membres, dont le président, désignés par le Président de la République;
- deux membres désignés par le président du Sénat;
- deux membres désignés par le président de l'Assemblée nationale;
- deux membres désignés par le Premier ministre;
- un membre désigné par le vice-président du Conseil d'Etat;
- un membre désigné par le premier président de la Cour de cassation;
- un membre désigné par le président du Conseil économique et social.

(1) Loi n° 2004-1486.

- Directives communautaires :

Directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

Les désignations du Président de la République, du président du Sénat, du président de l'Assemblée nationale et du Premier ministre concourent à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes.

Le mandat du président et des membres de la haute autorité a une durée de cinq ans. Il n'est ni révocable, ni renouvelable.

Les membres du collège, à l'exception du président, sont renouvelables par moitié tous les trente mois.

En cas de vacance d'un siège de membre du collège pour quelque cause que ce soit, il est pourvu à la nomination, dans les conditions prévues au présent article, d'un nouveau membre pour la durée du mandat restant à courir. Son mandat peut être renouvelé s'il a occupé ces fonctions de remplacement pendant moins de deux ans.

La haute autorité crée auprès d'elle un comité consultatif permettant d'associer à ses travaux des personnalités qualifiées choisies parmi des représentants des associations, des syndicats, des organisations professionnelles et toutes autres personnes ayant une activité dans le domaine de la lutte contre les discriminations et pour la promotion de l'égalité.

Elle dispose de services, placés sous l'autorité de son président, pour lesquels elle peut recruter des agents contractuels. Les agents de la haute autorité assermentés et spécialement habilités par le procureur de la République peuvent constater par procès-verbal les délits de discrimination, notamment dans le cas où il est fait application des dispositions de l'article 225-3-1 du code pénal.

Le président représente la haute autorité et a qualité pour agir au nom de celle-ci.

En cas de partage égal des voix, celle du président de la haute autorité est prépondérante.

Article 3

I. - Aucun membre de la haute autorité ne peut :

- participer à une délibération ou procéder à des investigations relatives à un organisme au sein duquel il détient un intérêt, direct ou indirect, exerce des fonctions ou détient un mandat;

- participer à une délibération ou procéder à des investigations relatives à un organisme au sein duquel il a, au cours des trois années précédant la délibération ou les vérifications, détenu un intérêt direct ou indirect, exercé des fonctions ou détenu un mandat.

II. - Tout membre de la haute autorité doit informer le président des intérêts directs ou indirects qu'il détient ou vient à détenir, des fonctions qu'il exerce ou vient à exercer et de tout mandat qu'il détient ou vient à détenir au sein d'une personne morale. Ces informations, ainsi que celles concernant le président, sont tenues à la disposition des membres de la haute autorité.

Le président de la haute autorité prend les mesures appropriées pour assurer le respect des obligations résultant du présent article.

Article 4

Toute personne qui s'estime victime de discrimination peut saisir la haute autorité, dans des conditions précisées par décret en Conseil d'Etat.

La haute autorité peut aussi se saisir d'office des cas de discrimination directe ou indirecte dont elle a connaissance, sous réserve que la victime, lorsqu'elle est identifiée, ait été avertie et qu'elle ne s'y soit pas opposée.

Les victimes de discrimination peuvent également saisir la haute autorité par l'intermédiaire d'un député, d'un sénateur ou d'un représentant français au Parlement européen.

Toute association régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant par ses statuts de combattre les discriminations ou d'assister les victimes de discrimination, peut saisir la haute autorité conjointement avec toute personne qui s'estime victime de discrimination et avec son accord.

La saisine de la haute autorité n'interrompt ni ne suspend les délais relatifs à la prescription des actions en matière civile et pénale et aux recours administratifs et contentieux.

Article 5

La haute autorité recueille toute information sur les faits portés à sa connaissance.

A cet effet, elle peut demander des explications à toute personne physique ou à toute personne morale de droit privé mise en cause devant elle. Elle peut aussi demander communication d'informations et de documents quel qu'en soit le support et entendre toute personne dont le concours lui paraît utile.

Les personnes auxquelles la haute autorité demande des explications en application de l'alinéa précédent peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue.

Article 6

Les autorités publiques et les organismes chargés d'une mission de service public sont tenus d'autoriser les agents placés sous leur autorité à répondre à toute demande de la haute autorité. Ces agents sont tenus de déférer à cette demande.

Les agents mis en cause devant la haute autorité et entendus par elle en application du premier alinéa peuvent se faire assister du conseil de leur choix. Un procès-verbal contradictoire de l'audition est dressé et remis à la personne entendue.

Les autorités publiques doivent prendre toutes mesures pour faciliter la tâche de la haute autorité. Elles communiquent à celle-ci, sur sa demande motivée, toutes informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission telle qu'elle est définie à l'article 1er.

La haute autorité peut demander dans les mêmes conditions aux ministres compétents de saisir les corps de contrôle en vue de faire des études, des vérifications ou des enquêtes relevant de leurs attributions. Les ministres informent la haute autorité des suites données à ces demandes.

Article 7

La haute autorité assiste la victime de discrimination dans la constitution de son dossier. Elle aide la victime à identifier les procédures adaptées à son cas.

La haute autorité peut procéder ou faire procéder à la résolution amiable des différends portés à sa connaissance, par voie de médiation.

Lorsqu'il est procédé à cette médiation, les constatations et les déclarations recueillies au cours de celle-ci ne peuvent être ni produites ni invoquées ultérieurement dans les instances civiles ou administratives, sans l'accord des personnes intéressées.

Article 8

(Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006)

La haute autorité peut, après avis adressé aux personnes intéressées et avec leur accord, charger un ou plusieurs de ses membres ou de ses agents de procéder à des vérifications sur place, dans les locaux administratifs, ainsi que dans les lieux, locaux, moyens de transport accessibles au public et dans les locaux professionnels, à condition que ces derniers soient exclusivement consacrés à cet usage.

Lors de ses vérifications sur place, elle peut entendre toute personne susceptible de fournir des informations.

Les agents de la haute autorité qui sont autorisés à procéder à des vérifications sur place en application du présent article reçoivent une habilitation spécifique donnée par le procureur général près la cour d'appel du domicile de l'agent dans des conditions et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'Etat.

En cas d'opposition du responsable des lieux, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée afin qu'il autorise les vérifications sur place. Les vérifications s'effectuent alors sous l'autorité et le contrôle du juge qui les a autorisées. Celui-ci peut se rendre dans les locaux durant l'intervention. A tout moment, il peut décider l'arrêt ou la suspension des vérifications.

Article 9

Lorsque ses demandes formulées en vertu des articles 5 et 6 ne sont pas suivies d'effet, la haute autorité peut mettre en demeure les personnes intéressées de lui répondre dans un délai qu'elle fixe.

Lorsque la mise en demeure n'est pas suivie d'effet, le président de la haute autorité peut saisir le juge des référés d'une demande motivée aux fins d'ordonner toute mesure d'instruction que ce dernier juge utile.

Article 10

Les personnes astreintes au secret professionnel ne peuvent être poursuivies en application des dispositions de l'article 226-13 du code pénal pour les informations à caractère secret qu'elles auront pu révéler à la haute autorité, à l'exception de celles visées à l'article 66-5 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, dès lors que ces informations entrent dans le champ de compétence de la haute autorité tel que prévu à l'article 1er de la présente loi.

Les membres et les agents de la haute autorité ainsi que les personnalités qualifiées auxquelles il est fait appel sont astreints au secret professionnel pour les faits, actes ou renseignements dont ils ont pu avoir connaissance en raison de leurs fonctions, sous réserve des éléments nécessaires à l'établissement des avis, des recommandations et des rapports.

Article 11

La haute autorité peut formuler des recommandations tendant à remédier à tout fait ou à toute pratique qu'elle estime être discriminatoire, ou à en prévenir le renouvellement.

Les autorités ou personnes intéressées sont tenues, dans un délai fixé par la haute autorité, de rendre compte à celle-ci de la suite donnée à ces recommandations. La haute autorité peut rendre ses recommandations publiques dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

En l'absence de compte rendu des personnes intéressées ou si elle estime, au vu du compte rendu qui lui est communiqué, que sa recommandation n'a pas été suivie d'effet, la haute autorité peut établir un rapport spécial qui est publié au Journal officiel de la République française.

Article 11-1 *(Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006)*

Lorsqu'elle constate des faits constitutifs d'une discrimination sanctionnée par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal et L. 122-45 et L. 123-1 du code du travail, la haute autorité peut, si ces faits n'ont pas déjà donné lieu à la mise en mouvement de l'action publique, proposer à l'auteur des faits une transaction consistant dans le versement d'une amende transactionnelle dont le montant ne peut excéder 3 000 s'il s'agit d'une personne physique et 15 000 s'il s'agit d'une personne morale et, s'il y a lieu, dans l'indemnisation de la victime. Le montant de l'amende est fixé en fonction de la gravité des faits ainsi que des ressources et des charges de la personne.

La transaction proposée par la haute autorité et acceptée par l'auteur des faits ainsi que, s'il y a lieu, par la victime doit être homologuée par le procureur de la République.

La personne à qui est proposée une transaction est informée qu'elle peut se faire assister par un avocat avant de donner son accord à la proposition de la haute autorité.

Article 11-2 *(Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006)*

Dans les cas visés à l'article 11-1, la haute autorité peut également proposer que la transaction consiste dans:

- 1° L'affichage d'un communiqué, dans des lieux qu'elle précise et pour une durée qui ne peut excéder deux mois;
- 2° La transmission, pour information, d'un communiqué au comité d'entreprise ou au délégué du personnel;
- 3° La diffusion d'un communiqué, par son insertion au Journal officiel ou dans une ou plusieurs autres publications de presse, ou par la voie de services de communication électronique, sans que ces services de publication ou de communication puissent s'y opposer;
- 4° L'obligation de publier la décision au sein de l'entreprise.

Les frais d'affichage ou de diffusion sont à la charge de l'intéressé, sans pouvoir toutefois excéder le maximum de l'amende transactionnelle prévue à l'article 11-1.

Article 11-3 *(Créé par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006)*

Les actes tendant à la mise en oeuvre ou à l'exécution de la transaction sont interruptifs de la prescription de l'action publique.

L'exécution de la transaction constitue une cause d'extinction de l'action publique. Elle ne fait cependant pas échec au droit de la partie civile de délivrer citation directe devant le tribunal correctionnel. Le tribunal, composé d'un seul magistrat exerçant les pouvoirs conférés au président, ne statue alors que sur les seuls intérêts civils.

En cas de refus de la proposition de transaction ou d'inexécution d'une transaction acceptée et homologuée par le procureur de la République, la haute autorité, conformément aux dispositions de l'article 1er du code de procédure pénale, peut mettre en mouvement l'action publique par voie de citation directe.

Un décret précise les modalités d'application des articles 11-1 et 11-2 et du présent article.

Article 12 (Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 41 JORF 2 avril 2006)

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article 11-1, lorsqu'il apparaît à la haute autorité que les faits portés à sa connaissance sont constitutifs d'un crime ou d'un délit, elle en informe le procureur de la République. Elle lui fait savoir, le cas échéant, qu'une mission de médiation a été initiée en application des dispositions de l'article 7.

Le procureur de la République informe la haute autorité des suites données à ses transmissions.

Si la haute autorité est saisie de faits donnant lieu à enquête pénale ou pour lesquels une information judiciaire est ouverte ou des poursuites judiciaires sont en cours, elle doit recueillir l'accord préalable des juridictions pénales saisies ou du procureur de la République pour la mise en oeuvre des dispositions des articles 5 à 9 ou des dispositions de l'article 11-1.

Article 13 (Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 42 JORF 2 avril 2006)

Les juridictions civiles, pénales ou administratives peuvent, lorsqu'elles sont saisies de faits relatifs à des discriminations, d'office ou à la demande des parties, inviter la haute autorité ou son représentant à présenter des observations. La haute autorité peut elle-même demander à être entendue par ces juridictions; dans ce cas, cette audition est de droit.

Article 14 (Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 44 JORF 2 avril 2006)

La haute autorité porte à la connaissance des autorités ou personnes publiques investies du pouvoir disciplinaire les faits de nature à entraîner des poursuites disciplinaires. La personne mise en cause en est tenue informée. La haute autorité est informée des suites données à ses transmissions.

La haute autorité, lorsqu'elle a constaté la commission d'actes discriminatoires mentionnés au deuxième alinéa de l'article 1er dans l'activité professionnelle d'une personne physique ou morale soumise à agrément ou autorisation par une autorité publique, ou à l'encontre de laquelle une telle autorité dispose du pouvoir de prendre des mesures conservatoires ou des sanctions pour non-respect de la législation relative aux discriminations ou au titre de l'ordre et des libertés publics, peut recommander à cette autorité publique de faire usage des pouvoirs de suspension ou de sanction dont elle dispose. La haute autorité est tenue informée des suites apportées à sa recommandation.

Article 15 (Modifié par LOI n°2009-258 du 5 mars 2009 - art. 2)

La haute autorité mène des actions de communication et d'information propres à assurer la promotion de l'égalité. Elle favorise la mise en oeuvre de programmes de formation.

Elle conduit et coordonne des travaux d'études et de recherches relevant de sa compétence et suscite et soutient les initiatives de tous organismes publics ou privés en ce qui concerne l'élaboration et l'adoption d'engagements visant à la promotion de l'égalité.

Elle identifie et promeut toute bonne pratique en matière d'égalité des chances et de traitement.

Elle peut recommander toute modification législative ou réglementaire. Elle est consultée par le Gouvernement sur tout projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations et à la promotion de l'égalité. Elle peut également être consultée par le Gouvernement sur toute question relative à ces domaines.

Avant le 31 décembre 2009, la haute autorité remet un rapport au Parlement qui dresse le bilan de la politique de gestion des ressources humaines menée par les sociétés nationales de programme visées à l'article 44 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication afin de lutter contre les discriminations et de mieux refléter la diversité de la société française.

Elle contribue, à la demande du Premier ministre, à la préparation et à la définition de la position française dans les négociations internationales dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Elle peut participer, à la demande du Premier ministre, à la représentation française dans les organisations internationales et communautaires compétentes en ce domaine.

Article 16 (Modifié par Loi n°2006-396 du 31 mars 2006 - art. 43 JORF 2 avril 2006)

La haute autorité remet chaque année au Président de la République, au Parlement et au Premier ministre un rapport rendant compte de l'exécution de ses missions et énumérant les discriminations portées à sa connaissance. Ce rapport est rendu public.

Article 17

Les crédits nécessaires à la haute autorité pour l'accomplissement de sa mission sont inscrits au budget du ministère chargé des affaires sociales. Son président est ordonnateur des recettes et des dépenses.

La haute autorité est soumise au contrôle de la Cour des comptes.

Article 18

Les personnels employés par le groupement d'intérêt public Groupe d'étude et de lutte contre les discriminations peuvent, à leur demande, bénéficier d'un contrat de droit public conclu avec la haute autorité.

Les dispositions des articles L. 122-6, L. 122-9 et L. 122-10 du code du travail ne sont pas applicables aux personnels recrutés dans les conditions prévues à l'alinéa précédent.

Titre II

Mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction d'origine ethnique et portant transposition de la Directive n° 2000/43/CE du 29 juin 2000. (abrogé)

Article 19 (abrogé) Abrogé par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 9

Titre III

Renforcement de la lutte contre les propos discriminatoires à caractère sexiste ou homophobe.

Article 20

Après le huitième alinéa de l'article 24 de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse, il est inséré un alinéa ainsi rédigé:

« Seront punis des peines prévues à l'alinéa précédent ceux qui, par ces mêmes moyens, auront provoqué à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne ou d'un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap ou auront provoqué, à l'égard des mêmes personnes, aux discriminations prévues par les articles 225-2 et 432-7 du code pénal. »

Article 21

La loi du 29 juillet 1881 précitée est ainsi modifiée:

1° Après le deuxième alinéa de l'article 32, il est inséré un alinéa ainsi rédigé:

« Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent la diffamation commise par les mêmes moyens envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap. » ;

2° Après le troisième alinéa de l'article 33, il est inséré un alinéa ainsi rédigé:

« Sera punie des peines prévues à l'alinéa précédent l'injure commise dans les mêmes conditions envers une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe, de leur orientation sexuelle ou de leur handicap. »

Article 22

La loi du 29 juillet 1881 précitée est ainsi modifiée:

1° Le 6° de l'article 48 est complété par une phrase ainsi rédigée:

« La poursuite pourra également être exercée d'office par le ministère public lorsque la diffamation ou l'injure aura été commise envers un groupe de personnes à raison de leur sexe ou de leur orientation sexuelle; il en sera de même lorsque ces diffamations ou injures auront été commises envers des personnes considérées individuellement, à la condition que celles-ci aient donné leur accord; »

2° Après l'article 48-3, sont insérés trois articles 48-4 à 48-6 ainsi rédigés:

« **Art. 48-4.** « Toute association, régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur l'orientation sexuelle ou d'assister les victimes de ces discriminations peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les délits prévus par le neuvième alinéa de l'article 24, le troisième alinéa de l'article 32 et le quatrième alinéa de l'article 33.

« Toutefois, quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de ces personnes.

« **Art. 48-5.** « Toute association, régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur le sexe ou d'assister les victimes de ces discriminations peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les délits prévus par le neuvième alinéa de l'article 24, le troisième alinéa de l'article 32 et le quatrième alinéa de l'article 33.

« Toutefois, quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de ces personnes.

« **Art. 48-6.** « Toute association, régulièrement déclarée depuis au moins cinq ans à la date des faits, se proposant, par ses statuts, de combattre les violences ou les discriminations fondées sur le handicap ou d'assister les victimes de ces discriminations peut exercer les droits reconnus à la partie civile en ce qui concerne les délits prévus au neuvième alinéa de l'article 24, au troisième alinéa de l'article 32 et au quatrième alinéa de l'article 33.

« Toutefois, quand l'infraction aura été commise envers des personnes considérées individuellement, l'association ne sera recevable dans son action que si elle justifie avoir reçu l'accord de ces personnes. »;

3° Au neuvième alinéa de l'article 24, au troisième alinéa de l'article 32 et au quatrième alinéa de l'article 33, les mots: « par l'alinéa précédent » sont remplacés par les mots:

« par les deux alinéas précédents »;

4° Au premier alinéa de l'article 63, les références: « alinéa 5 », « alinéa 2 » et « alinéa 3 » sont respectivement remplacées par les références: « alinéas 5, 6, 8 et 9 », « alinéas 2 et 3 » et « alinéas 3 et 4 ».

Titre IV.- Dispositions transitoires et finales.**Article 23**

Un décret en Conseil d'Etat détermine les conditions d'application du titre Ier dont les dispositions entreront en vigueur à compter du premier jour du deuxième mois suivant sa publication.

Il fixe les dispositions temporaires concernant la durée du mandat des membres de la haute autorité nommés lors de sa création et les conditions transitoires dans lesquelles elle peut être saisie pendant une période de six mois suivant cette entrée en vigueur.

Article 24

L'article 9 de la loi no 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations est ainsi modifié:

1° Le premier alinéa est ainsi rédigé:

« Un service d'accueil téléphonique concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes de discriminations. Il répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Le cas échéant, il réoriente les appelants vers les autres organismes ou services compétents. » ;

2° Les deuxième, troisième et avant-dernier alinéas sont supprimés.

Article 25

La présente loi est applicable à Mayotte, dans les îles Wallis et Futuna, dans les Terres australes et antarctiques françaises, en Polynésie française et en Nouvelle-Calédonie.
.../...

LOI no 2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations (1)**Article 1er**

I. - L'article L. 122-45 du code du travail est ainsi rédigé:

« Art. L. 122-45. - Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du présent code, en raison de son état de santé ou de son handicap.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

« Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

« En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

« Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit. »

II. - L'article L. 122-35 du code du travail est ainsi modifié:

1o Au deuxième alinéa, après le mot: « moeurs, », sont insérés les mots: « de leur orientation sexuelle, de leur âge, »;

2o Au deuxième alinéa, après le mot: « confessions, », sont insérés les mots: « de leur apparence physique, de leur patronyme, ».

III. - L'article 225-1 du code pénal est ainsi modifié:

1° Au premier alinéa:

a) Après le mot: « famille, », sont insérés les mots: « de leur apparence physique, de leur patronyme, »;

b) Après le mot: « moeurs, », sont insérés les mots: « de leur orientation sexuelle, de leur âge, »;

2° Au deuxième alinéa:

a) Après le mot: « famille, », sont insérés les mots: « de l'apparence physique, du patronyme, »;

b) Après le mot: « moeurs, », sont insérés les mots: « de l'orientation sexuelle, de l'âge, ».

IV. - L'article 225-2 du code pénal est ainsi modifié:

1° Au 5°, après les mots: « offre d'emploi », sont insérés les mots: «, une demande de stage ou une période de formation en entreprise »;

2° L'article est complété par un 6o ainsi rédigé:

« 6° A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale. »

V. - L'article L. 611-1 du code du travail est ainsi modifié:

1° Au deuxième alinéa, les mots: « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés;

2° Au deuxième alinéa, après les mots: « au 3° », sont insérés les mots: « et au 6° ».

VI. - Dans le quatrième alinéa de l'article L. 611-6 du code du travail, les mots: « à la règle de l'égalité professionnelle » sont supprimés et, après les mots: « au 3° », sont insérés les mots: « et au 6° ».

VII. - L'article L. 611-9 du code du travail est complété par un alinéa ainsi rédigé:

« Les inspecteurs du travail peuvent se faire communiquer tout document ou tout élément d'information, quel qu'en soit le support, utile à la constatation de faits susceptibles de permettre d'établir l'existence ou l'absence d'une méconnaissance des articles L. 122-45, L. 123-1 et L. 412-2 du présent code et de l'article 225-2 du code pénal. »

Article 2

I. - Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-1 ainsi rédigé:

(1) Textes transposés Directive Européenne n° 2000-43 du 29 juin 2000 2000/43/CE DU CONSEIL DU 29 JUIN 2000 RELATIVE A LA MISE EN OEUVRE DU PRINCIPE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES PERSONNES SANS DISTINCTION DE RACE OU D'ORIGINE ETHNIQUE

Directive Européenne n°2000-78 du 27 novembre 2000 2000/78/CE DU CONSEIL DU 27 NOVEMBRE 2000 PORTANT CREATION D'UN CADRE GENERAL EN FAVEUR DE L'EGALITE DE TRAITEMENT EN MATIERE D'EMPLOI ET DE TRAVAIL

« Art. L. 122-45-1. - Les organisations syndicales représentatives au plan national, départemental, pour ce qui concerne les départements d'outre-mer, ou dans l'entreprise peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé, pourvu que celui-ci ait été averti par écrit et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat.

« Les associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour la lutte contre les discriminations peuvent exercer en justice toutes actions qui naissent de l'article L. 122-45, dans les conditions prévues par celui-ci, en faveur d'un candidat à un emploi, à un stage ou une période de formation en entreprise ou d'un salarié de l'entreprise, sous réserve qu'elles justifient d'un accord écrit de l'intéressé. Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par l'association et y mettre un terme à tout moment. »

II. - Il est inséré, après l'article L. 122-45 du même code, un article L. 122-45-2 ainsi rédigé:

« Art. L. 122-45-2. - Est nul et de nul effet le licenciement d'un salarié faisant suite à une action en justice engagée par ce salarié ou en sa faveur sur la base des dispositions du présent code relatives aux discriminations, lorsqu'il est établi que le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse et constitue en réalité une mesure prise par l'employeur à raison de l'action en justice. En ce cas, la réintégration est de droit et le salarié est regardé comme n'ayant jamais cessé d'occuper son emploi.

« Si le salarié refuse de poursuivre l'exécution du contrat de travail, le conseil de prud'hommes lui alloue une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. De plus, le salarié bénéficie également d'une indemnité correspondant à l'indemnité de licenciement prévue par l'article L. 122-9 ou par la convention ou l'accord collectif applicable ou le contrat de travail. Le deuxième alinéa de l'article L. 122-14-4 est également applicable. »

III. - Le premier alinéa de l'article L. 422-1-1 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée:

« Cette atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. »

Article 3

Après l'article L. 122-45 du code du travail, il est inséré un article L. 122-45-3 ainsi rédigé:

« Art. L. 122-45-3. - Les différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime, notamment par des objectifs de politique de l'emploi, et lorsque les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

« Ces différences peuvent notamment consister en:

« - l'interdiction de l'accès à l'emploi ou la mise en place de conditions de travail spéciales en vue d'assurer la protection des jeunes et des travailleurs âgés;

« - la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite. »

Article 4

I. - Le quinzième alinéa (10^o) de l'article L. 133-5 du code du travail est ainsi rédigé:

« 10^o L'égalité de traitement entre salariés, quelle que soit leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, notamment en matière d'accès à l'emploi, de formation, de promotion professionnelle et de conditions de travail; ».

II. - Le neuvième alinéa (8^o) de l'article L. 136-2 du même code est ainsi rédigé:

« 8^o De suivre annuellement l'application dans les conventions collectives du principe à travail égal salaire égal, du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et du principe d'égalité de traitement entre les salariés sans considération d'appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de constater les inégalités éventuellement persistantes et d'en analyser les causes; la commission nationale a qualité pour faire au ministre chargé du travail toute proposition pour promouvoir dans les faits et dans les textes ces principes d'égalité. »

Article 5

I. - Après le quatrième alinéa de l'article L. 123-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé:

« En cas de litige relatif à l'application du présent article, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte, fondée sur le sexe ou la situation de famille. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. »

II. - L'article L. 123-6 du même code est ainsi modifié:

1^o Après les mots: « organisations syndicales représentatives », sont insérés les mots:

« au plan national ou » ;

2^o Après les mots: « en faveur », sont insérés les mots: « d'un candidat à un emploi ou ».

Article 6

L'article L. 140-8 du code du travail est ainsi rédigé:

« Art. L. 140-8. - En cas de litige relatif à l'application du présent chapitre, les dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 123-1 s'appliquent. »

Article 7

I. - L'intitulé de la section 1 du chapitre III du titre Ier du livre V du code du travail est ainsi rédigé: « Electorat, éligibilité et établissement des listes électorales et des listes de candidatures ».

II. - Après le paragraphe 3 de la même section 1, il est inséré un paragraphe 4 ainsi rédigé:

« § 4. Etablissement des listes de candidatures

« Art. L. 513-3-1. - La déclaration de candidature résulte du dépôt à la préfecture d'une liste dans les conditions fixées par décret.

« Ne sont pas recevables les listes présentées soit par un parti politique, soit par une organisation prônant des discriminations fondées notamment sur le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'origine, la nationalité, la race, l'appartenance à une ethnie ou les convictions religieuses, et poursuivant ainsi un objectif étranger à l'institution prud'homale. »

III. - L'article L. 513-10 du code du travail est ainsi rédigé:

« Art. L. 513-10. - Les contestations relatives à l'électorat sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. »

IV. - Il est inséré, dans le même code, un article L. 513-11 ainsi rédigé:

« Art. L. 513-11. - Les contestations relatives à l'éligibilité, à la régularité et à la recevabilité des listes de candidats à l'élection des conseillers prud'hommes, ainsi qu'à la régularité des opérations électorales, sont de la compétence du tribunal d'instance qui statue en dernier ressort. Elles peuvent être portées devant ledit tribunal, avant ou après le scrutin, par tout électeur ou mandataire d'une liste relevant du conseil de prud'hommes pour lequel la contestation est formée, le préfet ou le procureur de la République, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

Article 8

I. - Il est inséré, dans le code de l'action sociale et des familles, un article L. 315-14-1 ainsi rédigé:

« Art. L. 315-14-1. - Dans les établissements et services mentionnés à l'article L. 312-1, le fait qu'un salarié ou un agent a témoigné de mauvais traitements ou privations infligés à une personne accueillie ou relaté de tels agissements ne peut être pris en considération pour décider de mesures défavorables le concernant en matière d'embauche, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement du contrat de travail, ou pour décider la résiliation du contrat de travail ou une sanction disciplinaire.

« En cas de licenciement, le juge peut prononcer la réintégration du salarié concerné si celui-ci le demande. »

II. - Il est inséré, dans le même code, un article L. 443-11 ainsi rédigé:

« Art. L. 443-11. - Les dispositions de l'article L. 315-14-1 sont applicables aux salariés d'une personne ou d'un couple accueillant. »

Article 9

(Modifié par Loi n°2004-1486 du 30 décembre 2004 - art. 24 JORF 31 décembre 2004)

Un service d'accueil téléphonique concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes de discriminations. Il répond aux demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité. Le cas échéant, il réoriente les appelants vers les autres organismes ou services compétents.

L'affichage des coordonnées du service d'accueil téléphonique est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 du code du travail ainsi que dans les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.)

Un service d'accueil téléphonique gratuit est créé par l'Etat. Il concourt à la mission de prévention et de lutte contre les discriminations raciales. Ce service a pour objet de recueillir les appels des personnes estimant avoir été victimes ou témoins de discriminations raciales. Il répond aux demandes d'information et de conseil, recueille les cas de discriminations signalés ainsi que les coordonnées des personnes morales désignées comme ayant pu commettre un acte discriminatoire.

Le secret professionnel est applicable aux agents du service d'accueil téléphonique et à toutes les personnes qui, au niveau local, sont chargées de traiter les signalements transmis par ce service dans les conditions prévues au articles 226-13 et 226-14 du code pénal.

Dans chaque département est mis en place, en liaison avec l'autorité judiciaire et les organismes et services ayant pour mission ou pour objet de concourir à la lutte contre les discriminations, un dispositif permettant d'assurer le traitement et le suivi des cas signalés et d'apporter un soutien aux victimes, selon des modalités garantissant la confidentialité des informations.

Un décret en Conseil d'Etat précise les modalités de transmission des informations entre les échelons national et départemental ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement du dispositif départemental.

L'affichage des coordonnées du service d'accueil téléphonique est obligatoire dans tous les établissements mentionnés à l'article L. 200-1 du code du travail ainsi que dans les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif, les organismes de sécurité sociale et les autres organismes chargés de la gestion d'un service public administratif.

Article 10

I. - Le premier alinéa de l'article L. 767-2 du code de la sécurité sociale est ainsi rédigé:

« Le fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations met en oeuvre des actions visant à l'intégration des populations immigrées ou issues de l'immigration résidant en France ainsi qu'à la lutte contre les discriminations dont elles pourraient être victimes. »

II. - Dans le deuxième alinéa du même article, les mots: « le fonds d'action sociale » sont remplacés par les mots: « le fonds d'action et de soutien ».

Article 11

I. - Le deuxième alinéa de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires est ainsi rédigé:

« Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques ou religieuses, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leur âge, de leur patronyme, de leur état de santé, de leur apparence physique, de leur handicap ou de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race. »

II. - Après le troisième alinéa du même article, il est inséré un alinéa ainsi rédigé:

« De même, des conditions d'âge peuvent être fixées, d'une part, pour le recrutement des fonctionnaires, lorsqu'elles visent à permettre le déroulement de leur carrière, d'autre part, pour la carrière des fonctionnaires, lorsqu'elles résultent des exigences professionnelles, justifiées par l'expérience ou l'ancienneté, requises par les missions qu'ils sont destinés à assurer dans leur corps, cadre d'emplois ou emploi. »

III. - Il est inséré, après le dernier alinéa du même article, quatre alinéas ainsi rédigés:

« Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération:

« 1° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter les principes énoncés au deuxième alinéa du présent article;

« 2° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

« Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus. »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

.../...

LOI no 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap

JORF n°161 du 13 juillet 1990

(Version consolidée au 4 août 2006)

Modifie les Art. 187-1 (AL. 1 ET 2), 187-2 (AL. 2 ET AL. 3), 416 (AL. 2 ; AL. 3, ET AL. 4) du CODE PENAL.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20091002>

Complete l'Art. 416 et l'Art. 416-1 (AL. 2 ET 3) de ce meme Code.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006070719&dateTexte=20091002>

Modifie les art. 2-8 et 2-2 du CODE DE PROCEDURE PENALE et insere un art. 2-10 dans ce meme code.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006071154&dateTexte=20091002>

Complete l'art. L122-45 du CODE DU TRAVAIL. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20091002>

Article 1 : A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie CODE PENAL - art. 187-1 (Ab)

Article 2 : A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie CODE PENAL - art. 187-2 (Ab)

Article 3 : A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie CODE PENAL - art. 416 (M)

Article 4

- Avant le dernier alinéa de l'article 416 du code pénal, il est inséré un alinéa ainsi rédigé:

<<Les dispositions du 1° et du 2° du présent article relatives à l'état de santé ne s'appliquent pas aux opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité.>>

Article 5

Art. 5. - Le dernier alinéa de l'article 416 du code pénal est complété par la phrase suivante:

<<Toutefois, en cas de condamnation en application des dispositions du présent article relatives à l'état de santé ou au handicap, l'affichage ou la publication de la décision ne pourra comporter l'identité de la victime qu'avec son accord ou celui de son représentant légal.>>

Article 6 : A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie CODE PENAL - art. 416-1 (Ab)

Article 7 : A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie CODE DE PROCEDURE PENALE - art. 2-8 (M)

Article 8 : A modifié les dispositions suivantes :

- Crée CODE DE PROCEDURE PENALE - art. 2-10 (M)

Article 9 : A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie CODE DU TRAVAIL - art. L122-45 (M)

Article 10

I. - Au deuxième alinéa de l'article 6 de la loi no 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, après les mots <<de leur sexe>> sont insérés les mots <<, de leur état de santé, de leur handicap>>.

II. - L'article 6 ci-dessus mentionné est complété par un alinéa ainsi rédigé:

<<De même, des distinctions peuvent être faites afin de tenir compte d'éventuelles inaptitudes physiques à exercer certaines fonctions.>>

Article 11:

I. - Au 1^o de l'article 2 de la loi no 83-581 du 5 juillet 1983 sur la sauvegarde de la vie humaine en mer, l'habitabilité à bord des navires et la prévention de la pollution, les mots: <<à l'exclusion des engins de plage>> sont remplacés par les mots: <<à l'exclusion des engins de plage non motorisés>>.

II. - Il est inséré, après le deuxième alinéa de l'article 3 de la loi no 83-581 du 5 juillet 1983 précitée, un alinéa ainsi rédigé:

<<Peuvent également faire l'objet de cette interdiction de départ les navires mus à titre principal par un moteur sans cependant être assujettis à l'obtention des titres de sécurité mentionnés au premier alinéa du présent article lorsqu'ils ne sont pas en conformité avec les règles de sécurité qui leur sont applicables ou que l'équipage ne possède pas la qualification requise pour les conduire.>>

III. - Il est inséré, dans la loi no 83-531 du 5 juillet 1983 précitée, un article 7-1 ainsi rédigé:

<<Art. 7-1. - Sera puni d'une amende de 1000 F à 100000 F et d'un emprisonnement d'un mois à un an ou de l'une de ces deux peines seulement l'armateur ou le propriétaire qui fait naviguer un navire visé au troisième alinéa de l'article 3 ou le capitaine d'un tel navire qui navigue en violation de l'interdiction de départ prévue au deuxième alinéa du même article.>>

Article 12 : A modifié les dispositions suivantes :

- Modifie CODE DE PROCEDURE PENALE - art. 2-2 (M)

.../...

VII.3. JURISPRUDENCIA

• Conseil constitutionnel

Décision N° 2006-535 DC (30 mars 2006)

Loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

<http://www.legifrance.gouv.fr/rechExpJuriConst.do?reprise=true&page=1>

• Conseil d'Etat

Decision N° 311888 (10 /04/ 2009)

<http://www.conseil-etat.fr/cde/fr/base-de-jurisprudence/>

Decision N° 311122 (04/03/ 2009)

<http://www.conseil-etat.fr/cde/fr/base-de-jurisprudence/>

Decision N° 278105 (25/04/2006)

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/1410.PDF>

Decision N° 288206

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2882.PDF>

Decision N° 291595 (13/12/2006)

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/2344.PDF>

• Cour de cassation

Rapport annuel de la Cour de cassation 2008. Les discriminations dans la jurisprudence de la Cour de cassation

[Le rapport pour l'année 2008 comporte, outre des suggestions de modifications législatives ou réglementaires, l'analyse des principaux arrêts et avis rendus au cours de l'année écoulée dans toutes les branches du droit privé, ainsi qu'une étude réalisée

par des magistrats de la Cour de cassation sur le thème « les discriminations dans la jurisprudence de la Cour de cassation », oeuvre collective dont le professeur Edouard Verny a assuré la mise en cohérence. Ce rapport présente également, de manière détaillée, l'activité de la Cour de cassation ainsi que celle des juridictions et commissions instituées auprès d'elle.]
http://www.courdecassation.fr/publications_cour_26/rapport_annuel_36/rapport_2008_2903/

VII.4. DOCUMENTOS

Selección de documentos publicados en la página web de **HALDE = Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (HALDE)**

(Autoridad administrativa independiente creada por la ley de 30 diciembre de 2004) <http://www.halde.fr/>

• Rapport Annuel 2008

La HALDE rend compte de son action dans un rapport annuel adressé au Président de la République, au Premier Ministre et au Parlement.

La memoria anual recoge información sobre la actividad realizada durante el año 2008.

[Avec 7788 réclamations en 2008, la HALDE a connu une croissance de 25% du nombre de réclamations par rapport à l'année 2007. Le quatrième rapport annuel recense les avancées significatives obtenues comme des modifications réglementaires, des décisions de justice, des dédommagements et des actions en faveur de l'égalité. De plus en plus sollicitée, la HALDE a mis en place un réseau de correspondants locaux pour répondre plus rapidement aux demandes d'information.]

<http://www.halde.fr/rapport-annuel/2008/>

• Délibérations

Ordenadas por diferentes criterios:

– EDAD

Délibération n°2009-210 du 29 juin 2009

Délibération relative à une discrimination fondée sur l'âge

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4699.PDF>

Emploi public - Refus de recrutement - âge

Délibération n° 2009-240 du 15 juin 2009

Délibération relative au refus d'octroi d'une franchise commerciale en raison de l'âge

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4646.PDF>

Age et situation de famille - Emploi - Emploi secteur privé - Recommandation

Délibération n°2009-209 du 18 mai 2009

Délibération relative à un refus de stage professionnel opposé par une agence bancaire en raison de l'âge du candidat

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4608.PDF>

Délibération n° 2009-199 du 27 avril 2009

Délibération relative à une présomption de discrimination en raison de l'âge

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4569.PDF>

– CONVICCIONES RELIGIOSAS

Délibération n°2009-201 du 27 avril 2009

Délibération relative à une demande de modification de la date d'une épreuve d'un concours pour motif religieux

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4553.PDF>

Délibération n° 2009-117 du 6 avril 2009

Délibération relative aux règles fixées par la loi et la jurisprudence pour l'expression religieuse dans l'entreprise

http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4460_1.PDF

Délibération n°2009-125 du 2 mars 2009

Délibération relative à des faits de harcèlement moral discriminatoire subis par un chirurgien en raison de ses opinions religieuses

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4439.PDF>

Délibération n°2008-168 du 1er septembre 2008

Délibération relative au refus par un organisme public de formation d'accès à une formation se tenant dans les locaux d'un lycée public en raison du port du foulard islamique

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/3993.PDF>

– PERSONAS DISCAPACITADAS**Délibération n° 2009-294 du 29 juin 2009**

Délibération relative au refus d'embauche d'une personne handicapée dans un emploi saisonnier au sein de la fonction publique hospitalière

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4698.PDF>

Délibération n° 2009-114 du 2 mars 2009

Délibération relative à la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4434.PDF>

Délibération n° 2009-102 du 16 février 2009

Délibération relative à la scolarisation des enfants handicapés

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4355.PDF>

– ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO**Délibération n° 2009-132 du 30 mars 2009**

Délibération relative au refus de versement d'une allocation décès au motif que la définition du conjoint ne s'étend pas au concubin ou au partenaire lié par un PACS

<http://www.halde.fr/IMG/alexandrie/4496.PDF>

Délibération n° 2009 - 14 du 12 janvier 2009

Recommandations du Collège de la HALDE concernant la prévention des discriminations et du harcèlement discriminatoire à raison de l'orientation sexuelle au collège et au lycée

http://www.halde.fr/IMG/pdf/Deliberation_2009-214-2.pdf

– GÉNERO**Délibération n° 2009-237 du 29/06/2009**

Délibération relative à l'égalité entre les femmes et les hommes

<http://www.halde.fr/IMG/pdf/4686.pdf>

VII.5. DIRECCIONES WEB

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)

<http://www.halde.fr/>

Portail du Gouvernement

<http://www.gouvernement.fr/>

Legifrance. Le Service Public de la diffusion du droit

[>>](http://www.legifrance.gouv.fr)

Conseil Constitutionnel

[>>](http://www.conseil-constitutionnel.fr)

Asamblea Nacional

[>>](http://www.assemblee-nat.fr)

Conseil d'état

<http://www.conseil-etat.fr/cde/fr/>

Cour de Cassation

<http://www.courdecassation.fr/>

Journal Officiel de la République Française

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/>

La Documentation française

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/index.shtml>

Vie-publique

<http://www.vie-publique.fr/>

Service-public

<http://www.service-public.fr/>

VIII. ITALIA

VIII.1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA ITALIANA

promulgada el 27 de diciembre de 1947

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

Art. 2

La República reconoce y garantiza los derechos inviolables del hombre, ora como individuo, ora en el seno de las formaciones sociales donde aquél desarrolla su personalidad, y exige el cumplimiento de los deberes inexcusables de solidaridad política, económica y social.

Art. 3

Todos los ciudadanos tendrán la misma dignidad social y serán iguales ante la ley, sin distinción de sexo, raza, lengua, religión, opiniones políticas ni circunstancias personales y sociales.

Constituye obligación de la República suprimir los obstáculos de orden económico y social que, limitando de hecho la libertad y la igualdad de los ciudadanos, impiden el pleno desarrollo de la persona humana y la participación efectiva de todos los trabajadores en la organización política, económica y social del país.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS CIUDADANOS

TÍTULO III

De las relaciones económicas

Art. 37

La mujer trabajadora tendrá los mismos derechos y, a igualdad de trabajo, la misma retribución que el trabajador. Las condiciones de trabajo deberán permitir a la mujer el cumplimiento de su misión familiar esencial y asegurar a la madre y al niño una protección especial adecuada.

La República establecerá el límite máximo de edad para el trabajo asalariado.

La República protegerá el trabajo de los menores con normas especiales y les garantizará, para trabajos iguales, el derecho a la igualdad de retribución.

TÍTULO IV

De las relaciones políticas

Art. 51

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge.

A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini (3).

Tutti i cittadini dell'uno o dell'altro sesso possono accedere agli uffici pubblici e alle cariche elettive in condizioni di eguaglianza, secondo i requisiti stabiliti dalla legge. A tale fine la Repubblica promuove con appositi provvedimenti le pari opportunità tra donne e uomini.

La legge può, per l'ammissione ai pubblici uffici e alle cariche elettive, parificare ai cittadini gli italiani non appartenenti alla Repubblica.

Chi è chiamato a funzioni pubbliche elettive ha diritto di disporre del tempo necessario al loro adempimento e di conservare il suo posto di lavoro.

[*(3) Periodo aggiunto dall'art. 1, L.Cost. 30 maggio 2003, n. 1 (Gazz. Uff. 12 giugno 2003, n. 134).*]

VIII.2. LEGISLACIÓN

A) ESTATAL

Aa) Leyes

Legge 24 Dicembre 2007, n.247

Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale.

Pubblicata: Gazzetta.Ufficiale 29.12.2007, N. 301

http://www.italgiure.giustizia.it/nir/lexs2/2007/lexs_434015.html

Legge 1 marzo 2006 n. 67

Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.

Pubblicata: Gazzetta Ufficiale 06.03.2006, N. 54)

http://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_15.wp?previousPage=mg_14_7&contentId=LEG53120

Legge 25 Giugno 1993, n.205

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 26 aprile 1993, n. 122, recante misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa.

Pubblicata: Gazzetta Ufficiale 26.06.1993 N. 148

http://www.italgiure.giustizia.it/nir/lexs/1993/lexs_322630.html

Legge 14 Marzo 1985, n.132

Ratifica ed esecuzione della Convenzione sull'eliminazione di ogni forma di discriminazione nei confronti della donna, adottata a New York il 18 dicembre 1979.

Pubblicata: Gazzetta Ufficiale 15.04.1985 N. 89 Suppl. Ord.

Legge 09 Dicembre 1977, n.903

Parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro.

Pubblicata: Gazzetta Ufficiale 17.12.1977 N. 343

http://www.italgiure.giustizia.it/nir/lexs/1977/lexs_258740.html

Legge 13 Ottobre 1975, n.654

Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale sulla eliminazione di tutte le forme di discriminazione razziale, aperta alla firma a New York il 7 marzo 1966.

Pubblicata: Gazzetta Ufficiale 23.12.1975 N. 337 Suppl. Ord.

Legge 13 Luglio 1966, n.656

Adesione ai seguenti atti internazionali e loro esecuzione: Convenzione contro la discriminazione nel campo dell'insegnamento, adottato a Parigi il 14 dicembre 1960; protocollo che istituisce una commissione di conciliazione e di buoni uffici incaricata di ricercare la soluzione delle controversie tra stati parti della convenzione contro la discriminazione nel campo dell'insegnamento, adottato a Parigi il 10 dicembre 1962

Pubblicata: Gazzetta Ufficiale 26.08.1966 N. 211

Legge 06 Febbraio 1963, n.405

Ratifica ed esecuzione della Convenzione internazionale del lavoro n. 111, concernente la discriminazione in materia di impiego e di professione adottata a Ginevra il 25 giugno 1938

Pubblicata: Gazzetta Ufficiale 06.04.1963 N. 93

Ab) Decretos

Decreto Legislativo 06 Novembre 2007, n.196

Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

Pubblicata: Gazzetta Ufficiale 09.11.2007 N. 261 Suppl. Ord.

http://www.italgiure.giustizia.it/nir/lexs2/2007/lexs_433982.html

Comunicato: 'rettifica'

Titolo: Comunicato relativo al decreto legislativo 6 novembre 2007, n. 196, recante: «Attuazione della direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura». (Decreto legislativo pubblicato nel S.O. n. 228/L alla Gazzetta Ufficiale - serie generale - n. 261 del 9 novembre 2007).

Pubblicato: Gazzetta Ufficiale 18.01.2008 N. 15

<http://gazzette.comune.jesi.an.it/2008/15/5.htm>

Decreto Legislativo 11 Aprile 2006, n.198

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.

Pubblicato: Gazzetta Ufficiale 31.05.2006 N. 125 Suppl. Ord.

http://www.italgiure.giustizia.it/nir/lexs2/2006/lexs_426370.html

Decreto Legislativo 30 Maggio 2005, n.145

Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Pubblicato: Gazzetta Ufficiale 27.07.2005 N. 173

<http://www.camera.it/parlam/leggi/deleghe/testi/05145dl.htm>

Decreto Legislativo 2 agosto 2004 n. 256

Correzione di errori materiali nei decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, concernenti disposizioni per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, nonché in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Pubblicato: Gazzetta Ufficiale 16 ottobre 2004 N. 244

http://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_15.wp?previousPage=mg_14_7&contentId=LEG47964

Decreto Legislativo 09 Luglio 2003, n.215

Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.

Pubblicato: Gazzetta Ufficiale 12.08.2003 N. 186

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/03215dl.htm>

Decreto Legislativo 09 Luglio 2003, n.216**Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.**

Pubblicato: Gazzetta Ufficiale 13.08.2003 N. 187

<http://www.parlamento.it/parlam/leggi/deleghe/03216dl.htm>

Decreto-Legge 26 Aprile 1993, n.122

Misure urgenti in materia di discriminazione razziale, etnica e religiosa.

Pubblicato: Gazzetta Ufficiale 27.04.1993 N. 97

http://www.italgiure.giustizia.it/nir/lexs/1993/lexs_321933.html

* * *

DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 215**Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica.****Preambolo**

.../....

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1. Oggetto

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica, disponendo le misure necessarie affinché le differenze di razza o di origine etnica non siano causa di discriminazione, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso.

Art. 2. Nozione di discriminazione

1. Ai fini del presente decreto, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della razza o dell'origine etnica. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per la razza o l'origine etnica, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone di una determinata razza od origine etnica in una posizione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, di seguito denominato: «testo unico».

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per motivi di razza o di origine etnica, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante e offensivo.

4. L'ordine di discriminare persone a causa della razza o dell'origine etnica è considerato una discriminazione ai sensi del comma 1.

Art. 3. Ambito di applicazione

1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di razza ed origine etnica si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale, secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;

b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;

c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni;

e) protezione sociale, inclusa la sicurezza sociale;

f) assistenza sanitaria;

g) prestazioni sociali;

h) istruzione;

i) accesso a beni e servizi, incluso l'alloggio.

2. Il presente decreto legislativo non riguarda le differenze di trattamento basate sulla nazionalità e non pregiudica le disposizioni nazionali e le condizioni relative all'ingresso, al soggiorno, all'accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato, né qualsiasi trattamento, adottato in base alla legge, derivante dalla condizione giuridica dei predetti soggetti.

3. Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a carat-

teristiche connesse alla razza o all'origine etnica di una persona, qualora, per la natura di un'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima.

4. Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari.

Art. 4. Tutela giurisdizionale dei diritti

1. La tutela giurisdizionale avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 si svolge nelle forme previste dall'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del testo unico.

2. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le associazioni di cui all'articolo 5, comma 1.

3. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile.

4. Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

5. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno di cui al comma 4, che l'atto o il comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

6. Il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di cui ai commi 4 e 5, a spese del convenuto, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale.

7. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 5. Legittimazione ad agire

1. Sono legittimati ad agire ai sensi dell'articolo 4, in forza di delega, rilasciata, a pena di nullità, per atto pubblico o scrittura privata autenticata, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, le associazioni e gli enti inseriti in un apposito elenco approvato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali e del Ministro per le pari opportunità ed individuati sulla base delle finalità programmatiche e della continuità dell'azione.

2. Nell'elenco di cui al comma 1 possono essere inseriti le associazioni e gli enti iscritti nel registro di cui all'articolo 52, comma 1, lettera a), del decreto del Presidente della Repubblica 31 agosto 1999, n. 394, nonché le associazioni e gli enti iscritti nel registro di cui all'articolo 6.

3. Le associazioni e gli enti inseriti nell'elenco di cui al comma 1 sono, altresì, legittimati ad agire ai sensi dell'articolo 4 nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

Art. 6. Registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni

1. Presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità è istituito il registro delle associazioni e degli enti che svolgono attività nel campo della lotta alle discriminazioni e della promozione della parità di trattamento.

2. L'iscrizione nel registro è subordinata al possesso dei seguenti requisiti:

a) avvenuta costituzione, per atto pubblico o per scrittura privata autenticata, da almeno un anno e possesso di uno statuto che sancisca un ordinamento a base democratica e preveda come scopo esclusivo o preminente il contrasto ai fenomeni di discriminazione e la promozione della parità di trattamento, senza fine di lucro;

b) tenuta di un elenco degli iscritti, aggiornato annualmente con l'indicazione delle quote versate direttamente all'associazione per gli scopi statutari;

c) elaborazione di un bilancio annuale delle entrate e delle uscite con indicazione delle quote versate dagli associati e tenuta dei libri contabili, conformemente alle norme vigenti in materia di contabilità delle associazioni non riconosciute;

d) svolgimento di un'attività continuativa nell'anno precedente;

e) non avere i suoi rappresentanti legali subito alcuna condanna, passata in giudicato, in relazione all'attività dell'associazione medesima, e non rivestire i medesimi rappresentanti la qualifica di imprenditori o di amministratori di imprese di produzione e servizi in qualsiasi forma costituite, per gli stessi settori in cui opera l'associazione.

3. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità provvede annualmente all'aggiornamento del registro.

Art. 7. Ufficio per il contrasto delle discriminazioni

1. È istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le pari opportunità un ufficio per la promozione della parità di trattamento e la rimozione delle discriminazioni fondate sulla razza o sull'origine etnica, con funzioni di controllo e garanzia della parità di trattamento e dell'operatività degli strumenti di tutela, avente il compito di svolgere, in modo autonomo e imparziale, attività di promozione della parità e di rimozione di qualsiasi forma di discriminazione fondata sulla razza o sull'origine etnica, anche in un'ottica che tenga conto del diverso impatto che le stesse discriminazioni possono avere su donne e uomini, nonché dell'esistenza di forme di razzismo a carattere culturale e religioso.

2. In particolare, i compiti dell'ufficio di cui al comma 1 sono i seguenti:

a) fornire assistenza, nei procedimenti giurisdizionali o amministrativi intrapresi, alle persone che si ritengono lese da comportamenti discriminatori, anche secondo le forme di cui all'articolo 425 del codice di procedura civile;

b) svolgere, nel rispetto delle prerogative e delle funzioni dell'autorità giudiziaria, inchieste al fine di verificare l'esistenza di fenomeni discriminatori;

c) promuovere l'adozione, da parte di soggetti pubblici e privati, in particolare da parte delle associazioni e degli enti di cui all'articolo 6, di misure specifiche, ivi compresi progetti di azioni positive, dirette a evitare o compensare le situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica;

d) diffondere la massima conoscenza possibile degli strumenti di tutela vigenti anche mediante azioni di sensibilizzazione dell'opinione pubblica sul principio della parità di trattamento e la realizzazione di campagne di informazione e comunicazione;

e) formulare raccomandazioni e pareri su questioni connesse alle discriminazioni per razza e origine etnica, nonché proposte di modifica della normativa vigente;

f) redigere una relazione annuale per il Parlamento sull'effettiva applicazione del principio di parità di trattamento e sull'efficacia dei meccanismi di tutela, nonché una relazione annuale al Presidente del Consiglio dei Ministri sull'attività svolta;

g) promuovere studi, ricerche, corsi di formazione e scambi di esperienze, in collaborazione anche con le associazioni e gli enti di cui all'articolo 6, con le altre organizzazioni non governative operanti nel settore e con gli istituti specializzati di rilevanza statistica, anche al fine di elaborare linee guida in materia di lotta alle discriminazioni.

3. L'ufficio ha facoltà di richiedere ad enti, persone ed imprese che ne siano in possesso, di fornire le informazioni e di esibire i documenti utili ai fini dell'espletamento dei compiti di cui al comma 2.

4. L'ufficio, diretto da un responsabile nominato dal Presidente del Consiglio dei Ministri o da un Ministro da lui delegato, si articola secondo le modalità organizzative fissate con successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, con cui si provvede ad apportare le opportune modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 23 luglio 2002, recante ordinamento delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei Ministri, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 207 del 4 settembre 2002.

5. L'ufficio può avvalersi anche di personale di altre amministrazioni pubbliche, ivi compresi magistrati e avvocati e procuratori dello Stato, in posizione di comando, aspettativa o fuori ruolo, nonché di esperti e consulenti esterni. Si applica l'articolo 17, commi 14 e 17, della legge 15 maggio 1997, n. 127.

6. Il numero dei soggetti di cui al comma 5 è determinato con il decreto di cui al comma 4, secondo quanto previsto dall'articolo 29 della legge 23 agosto 1988, n. 400 e dall'articolo 9 del decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 303.

7. Gli esperti di cui al comma 5 sono scelti tra soggetti, anche estranei alla pubblica amministrazione, dotati di elevata professionalità nelle materie giuridiche, nonché nei settori della lotta alle discriminazioni, dell'assistenza materiale e psicologica ai soggetti in condizioni disagiate, del recupero sociale, dei servizi di pubblica utilità, della comunicazione sociale e dell'analisi delle politiche pubbliche.

8. Sono fatte salve le competenze delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano.

Art. 8. Copertura finanziaria

1. Agli oneri finanziari derivanti dall'istituzione e funzionamento dell'ufficio di cui all'articolo 7, nel limite massimo di spesa di 2.035.357 euro annui a decorrere dal 2003, si provvede ai sensi dell'articolo 29, comma 2, della legge 1 marzo 2002, n. 39.

2. Fatto salvo quanto previo dal comma 1, dall'attuazione del presente decreto non derivano oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

* * *

DECRETO LEGISLATIVO 9 luglio 2003, n. 216 (GU n. 187 del 13/08/2003)

Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro.

Preambolo

.../...

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1. Oggetto

1. Il presente decreto reca le disposizioni relative all'attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall'età e dall'orientamento sessuale, per quanto concerne l'occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un'ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini.

Art. 2. Nozione di discriminazione

1. Ai fini del presente decreto e salvo quanto disposto dall'articolo 3, commi da 3 a 6, per principio di parità di trattamento si intende l'assenza di qualsiasi discriminazione diretta o indiretta a causa della religione, delle convinzioni personali, degli handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale. Tale principio comporta che non sia praticata alcuna discriminazione diretta o indiretta, così come di seguito definite:

a) discriminazione diretta quando, per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona è trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un'altra in una situazione analoga;

b) discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone porta-

trici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

2. È fatto salvo il disposto dell'articolo 43, commi 1 e 2 del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

3. Sono, altresì, considerate come discriminazioni, ai sensi del comma 1, anche le molestie ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per uno dei motivi di cui all'articolo 1, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

4. L'ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell'handicap, dell'età o dell'orientamento sessuale è considerata una discriminazione ai sensi del comma 1.

Art. 3. Ambito di applicazione

1. Il principio di parità di trattamento senza distinzione di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento sessuale si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato ed è suscettibile di tutela giurisdizionale secondo le forme previste dall'articolo 4, con specifico riferimento alle seguenti aree:

a) accesso all'occupazione e al lavoro, sia autonomo che dipendente, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione;

b) occupazione e condizioni di lavoro, compresi gli avanzamenti di carriera, la retribuzione e le condizioni del licenziamento;

c) accesso a tutti i tipi e livelli di orientamento e formazione professionale, perfezionamento e riqualificazione professionale, inclusi i tirocini professionali;

d) affiliazione e attività nell'ambito di organizzazioni di lavoratori, di datori di lavoro o di altre organizzazioni professionali e prestazioni erogate dalle medesime organizzazioni.

2. La disciplina di cui al presente decreto fa salve tutte le disposizioni vigenti in materia di:

a) condizioni di ingresso, soggiorno ed accesso all'occupazione, all'assistenza e alla previdenza dei cittadini dei Paesi terzi e degli apolidi nel territorio dello Stato;

b) sicurezza e protezione sociale;

c) sicurezza pubblica, tutela dell'ordine pubblico, prevenzione dei reati e tutela della salute;

d) stato civile e prestazioni che ne derivano;

e) forze armate, limitatamente ai fattori di età e di handicap.

3. Nel rispetto dei principi di proporzionalità e ragionevolezza, nell'ambito del rapporto di lavoro o dell'esercizio dell'attività di impresa, non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento dovute a caratteristiche connesse alla religione, alle convinzioni personali, all'handicap, all'età o all'orientamento sessuale di una persona, qualora, per la natura dell'attività lavorativa o per il contesto in cui essa viene espletata, si tratti di caratteristiche che costituiscono un requisito essenziale e determinante ai fini dello svolgimento dell'attività medesima. Parimenti, non costituisce atto di discriminazione la valutazione delle caratteristiche suddette ove esse assumano rilevanza ai fini dell'idoneità allo svolgimento delle funzioni che le forze armate e i servizi di polizia, penitenziari o di soccorso possono essere chiamati ad esercitare.

4. Sono, comunque, fatte salve le disposizioni che prevedono accertamenti di idoneità al lavoro per quanto riguarda la necessità di una idoneità ad uno specifico lavoro e le disposizioni che prevedono la possibilità di trattamenti differenziati in merito agli adolescenti, ai giovani, ai lavoratori anziani e ai lavoratori con persone a carico, dettati dalla particolare natura del rapporto e dalle legittime finalità di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale.

5. Non costituiscono atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 le differenze di trattamento basate sulla professione di una determinata religione o di determinate convinzioni personali che siano praticate nell'ambito di enti religiosi o altre organizzazioni pubbliche o private, qualora tale religione o tali convinzioni personali, per la natura delle attività professionali svolte da detti enti o organizzazioni o per il contesto in cui esse sono espletate, costituiscano requisito essenziale, legittimo e giustificato ai fini dello svolgimento delle medesime attività.

6. Non costituiscono, comunque, atti di discriminazione ai sensi dell'articolo 2 quelle differenze di trattamento che, pur risultando indirettamente discriminatorie, siano giustificate oggettivamente da finalità legittime perseguite attraverso mezzi appropriati e necessari. In particolare, resta ferma la legittimità di atti diretti all'esclusione dallo svolgimento di attività lavorativa che riguardi la cura, l'assistenza, l'istruzione e l'educazione di soggetti minorenni nei confronti di coloro che siano stati condannati in via definitiva per reati che concernono la libertà sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Art. 4. Tutela giurisdizionale dei diritti

1. All'articolo 15, comma 2, della legge 20 maggio 1970, n. 300, dopo la parola «sesso» sono aggiunte le seguenti: «, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali».

2. La tutela giurisdizionale avverso gli atti e i comportamenti di cui all'articolo 2 si svolge nelle forme previste dall'articolo 44, commi da 1 a 6, 8 e 11, del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, approvato con decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

3. Chi intende agire in giudizio per il riconoscimento della sussistenza di una delle discriminazioni di cui all'articolo 2 e non ritiene di avvalersi delle procedure di conciliazione previste dai contratti collettivi, può promuovere il tentativo di conciliazione ai sensi dell'articolo 410 del codice di procedura civile o, nell'ipotesi di rapporti di lavoro con le amministrazioni pubbliche, ai sensi dell'articolo 66 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, anche tramite le rappresentanze locali di cui all'articolo 5.

4. Il ricorrente, al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi e concordanti, che il giudice valuta ai sensi dell'articolo 2729, primo comma, del codice civile.

5. Con il provvedimento che accoglie il ricorso il giudice, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, ordina la cessazione del comportamento, della condotta o dell'atto discriminatorio, ove ancora sussistente, nonché la rimozione degli effetti. Al fine di impedirne la ripetizione, il giudice può ordinare, entro il termine fissato nel provvedimento, un piano di rimozione delle discriminazioni accertate.

6. Il giudice tiene conto, ai fini della liquidazione del danno di cui al comma 5, che l'atto o comportamento discriminatorio costituiscono ritorsione ad una precedente azione giudiziale ovvero ingiusta reazione ad una precedente attività del soggetto leso volta ad ottenere il rispetto del principio della parità di trattamento.

7. Il giudice può ordinare la pubblicazione della sentenza di cui ai commi 5 e 6, a spese del convenuto, per una sola volta su un quotidiano di tiratura nazionale.

8. Resta salva la giurisdizione del giudice amministrativo per il personale di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Art. 5. Legittimazione ad agire

1. Le rappresentanze locali delle organizzazioni nazionali maggiormente rappresentative a livello nazionale, in forza di delega, rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata, a pena di nullità, sono legittimate ad agire ai sensi dell'articolo 4, in nome e per conto o a sostegno del soggetto passivo della discriminazione, contro la persona fisica o giuridica cui è riferibile il comportamento o l'atto discriminatorio.

2. Le rappresentanze locali di cui al comma 1 sono, altresì, legittimate ad agire nei casi di discriminazione collettiva qualora non siano individuabili in modo diretto e immediato le persone lese dalla discriminazione.

Art. 6. Relazione

1. Entro il 2 dicembre 2005 e successivamente ogni cinque anni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette alla Commissione europea una relazione contenente le informazioni relative all'applicazione del presente decreto.

Art. 7. Copertura finanziaria

1. Dall'attuazione del presente decreto non derivano oneri aggiuntivi per il bilancio dello Stato.

* * *

DECRETO LEGISLATIVO 30 maggio 2005, n. 145 (GU n. 173 del 27/07/2005)

Attuazione della direttiva 2002/73/CE in materia di parità di trattamento tra gli uomini e le donne, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale e le condizioni di lavoro.

Preambolo

.../...

Emana

il seguente decreto legislativo:

Art. 1. Ambito di applicazione

1. Il presente decreto integra le disposizioni già vigenti in materia di attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne e di promozione della parità attraverso azioni positive, per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro.

Art. 2. Modifiche alla legge 10 aprile 1991, n. 125, in materia di azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro

1. All'articolo 4 della legge 10 aprile 1991, n. 125, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1 è sostituito dal seguente:

«1. Costituisce discriminazione diretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o di un altro lavoratore in situazione analoga.»

b) il comma 2 è sostituito dal seguente:

«2. Si ha discriminazione indiretta, ai sensi della legge 9 dicembre 1977, n. 903, e della presente legge, quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purchè l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari.»

c) dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-ter. Sono, altresì, considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

2-quater. Gli atti, i patti o i provvedimenti concernenti il rapporto di lavoro dei lavoratori o delle lavoratrici vittime dei comportamenti di cui ai commi 2-bis e 2-ter sono nulli se adottati in conseguenza del rifiuto o della sottomissione ai comportamenti medesimi. Sono considerati, altresì, discriminazioni quei trattamenti sfavorevoli da parte del datore di lavoro che costituiscono una reazione ad un reclamo o ad una azione volta ad ottenere il rispetto del principio di parità di trattamento tra uomini e donne.»

d) al comma 9 dopo le parole: «comma 8,» sono inserite le seguenti: «oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale,»;

- e) al comma 10 dopo le parole: «immediatamente esecutivo», sono inserite le seguenti: «, oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita.»;
- f) al comma 12, le parole: «dei commi 1 e 2» sono sostituite dalle seguenti: «del presente articolo».

Art. 3. Modifiche alla legge 9 dicembre 1977, n. 903, in materia di parità di trattamento tra uomini e donne in materia di lavoro

1. All'articolo 1 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al primo comma dopo la parola: «lavoro» sono inserite le seguenti: «, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma.»;
- b) al terzo comma dopo la parola: «contenuti» sono aggiunte, in fine, le seguenti: «, nonché all'affiliazione e all'attività in un'organizzazione di lavoratori o datori di lavoro, o in qualunque organizzazione i cui membri esercitano una particolare professione, e alle prestazioni erogate da tali organizzazioni».

2. Al primo comma dell'articolo 15 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, dopo le parole: «di cui al ricorso,» sono inserite le seguenti: «oltre a provvedere, se richiesto, al risarcimento del danno anche non patrimoniale, nei limiti della prova fornita.».

* * *

B) LEGISLACIÓN REGIONAL

CALABRIA

Legge Regionale 19 ottobre 2004, n. 25

Statuto della Regione Calabria

http://www.italgiure.giustizia.it/nir/lexr/2004/lexr_44687.html

Pubblicazione: GU n. 006 Serie Speciale N. 3 del 12/02/2005 - BU Calabria n. 019 S. STR. N. 6 del 16/10/2004

Titolo I.- Principi Fondamentali

Art. 1. La Regione Calabria

1. La Calabria è Regione autonoma, con propri poteri e funzioni secondo i principi fissati nella Costituzione e nel presente Statuto, nell'unità della Repubblica italiana e nell'ambito dell'Unione europea.

2. La Calabria fa propria la carta dei diritti dell'Unione europea.

.../...

Art. 2. Principi e finalità

1. La Regione concorre a dare attuazione ai principi costituzionali sui quali si fonda la Repubblica italiana, una e indivisibile, informando il proprio ordinamento ai principi di libertà, democrazia, eguaglianza, giustizia, solidarietà, sussidiarietà, pari dignità sociale, pace e non violenza.

2. La Regione ispira in particolare la sua azione al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- a) l'effettiva tutela e il pieno esercizio, per tutti, di diritti e interessi riconosciuti dalla Costituzione, operando per il superamento degli ostacoli di ordine economico e sociale che impediscono il pieno sviluppo della persona umana;
- b) il riconoscimento dei diritti delle fasce più deboli della popolazione mediante il superamento delle cause che ne determinano la disuguaglianza e il disagio;
- c) il sostegno della famiglia, orientando a tal fine le politiche sociali, economiche e finanziarie e di organizzazione dei servizi;
- d) la rimozione di ogni ostacolo che impedisce la piena parità degli uomini e delle donne nella vita sociale, economica e culturale, nonché la promozione della parità di accesso tra gli uomini e le donne alle cariche elettive;

.../...

h) il pieno rispetto dei diritti della persona umana e l'effettivo godimento dei diritti sociali degli immigrati, dei profughi, dei rifugiati e degli apolidi;

.../...

p) la tutela e la valorizzazione delle minoranze etniche, linguistiche e religiose presenti in Calabria, con particolare riguardo alle popolazioni di origine albanese, grecanica, occitanica e rom;

FRIULI-VENEZIA-GIULIA

Legge 04 Marzo 2005, n.5

Norme per l'accoglienza e l'integrazione sociale delle cittadine e dei cittadini stranieri immigrati.

http://www.italgiure.giustizia.it/nir/lexr/2005/lexr_45257.html

Pubblicazione: GU n. 030 SERIE SPECIALE N. 3 del 30/07/2005 - BU Friuli Venezia Giulia n. 010 S. STR. N. 1 del 09/03/2005

Capo I.- Finalità e destinatari

Art. 1. Finalità e principi

1. Nel rispetto dei diritti fondamentali della persona umana e in armonia con la Costituzione, i principi e le convenzioni di diritto internazionale, la normativa comunitaria e statale, la Regione riconosce alle cittadine e ai cittadini stranieri immigrati, come individuati dall'art. 2, comma 1, condizioni di uguaglianza con le cittadine e i cittadini italiani, attivandosi per rimuovere gli ostacoli che ne impediscono la piena realizzazione.

2. Le politiche della Regione sono finalizzate a:

- a) eliminare ogni forma di discriminazione;
 - b) garantire l'accoglienza e l'effettiva integrazione sociale delle cittadine e cittadini stranieri immigrati nel territorio regionale;
 - c) garantire pari opportunità di accesso ai servizi;
 - d) promuovere la partecipazione alla vita pubblica locale;
 - e) favorire il reciproco riconoscimento e la valorizzazione delle identità culturali, religiose e linguistiche;
 - f) garantire forme di tutela dei diritti con riferimento a particolari situazioni di vulnerabilità;
 - g) assicurare pari valore e condizioni al genere femminile, nonché garanzie di tutela ai minori.
- .../...

Capo III.- Discriminazione e protezione sociale

Art. 13. Misure contro la discriminazione

1 . La Regione promuove e sostiene azioni di monitoraggio, assistenza e tutela legale per le vittime di ogni forma di discriminazione diretta e indiretta, nonché per le vittime delle situazioni di violenza o di grave sfruttamento, anche in ambito lavorativo, di cui all'art. 18 del decreto legislativo n. 286/1998.

2 . Le azioni di cui al comma 1 sono promosse in attuazione degli articoli 43 e 44 del decreto legislativo n. 286/1998, e in conformità al decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215 (attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica) e al decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216 (Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) e sono attuate in collaborazione con gli enti locali, le associazioni e gli enti di cui all'art. 10.

3 . Le azioni di cui al comma 1 sono realizzate, garantendo iniziative per agevolare l'effettiva possibilità di esercizio dei diritti di difesa e tutela legale, dai servizi territoriali e dalle associazioni ed enti iscritti all'albo regionale e a esse concorrono il difensore civico e il tutore dei minori.

4 . Per la realizzazione delle azioni di cui al comma 1, l'amministrazione regionale è autorizzata a sostenere spese dirette, ovvero a concorrere mediante l'erogazione di finanziamenti ai progetti di enti locali, enti pubblici, associazioni ed enti iscritti all'albo regionale.

5 . Nell'accesso ai servizi delle pubbliche amministrazioni, alle scuole, alle strutture socio-assistenziali non sono consentite limitazioni all'espressione delle specifiche identità culturali e religiose diverse da quelle espressamente previste dalla legislazione statale vigente.

LAZIO

Legge Statutaria 11 Novembre 2004, N. 1

«NUOVO STATUTO DELLA REGIONE LAZIO»

Titolo I.- Principi Fondamentali

Art. 6. Diritti e valori fondamentali

1. La Regione fa propri i principi della Dichiarazione universale dei diritti umani.

2. Riconosce il primato della persona e della vita, tutela i diritti dell'infanzia e dell'adolescenza sanciti dalle convenzioni internazionali nonché il diritto degli anziani ad un'esistenza dignitosa ed indipendente nell'ambito familiare e sociale.

3. Salvaguarda e valorizza il diritto alla libertà e garantisce l'eguaglianza di ogni componente della comunità laziale nell'esercizio dei diritti civili, sociali, economici e politici sanciti dalla Costituzione e dalla Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

.../...

5. Riconosce nel diritto al lavoro di ogni persona e nella funzione sociale del lavoro valori fondamentali ed irrinunciabili ai quali ispirare la propria attività e assume iniziative per rendere effettivo tale diritto.

6. Rimuove ogni ostacolo che impedisce la piena parità delle donne e degli uomini nei vari settori di attività attraverso l'attivazione di azioni positive. Garantisce le pari opportunità tra donne e uomini nell'esercizio delle funzioni regionali ed assicura l'equilibrio tra i sessi nelle nomine e designazioni di competenza degli organi regionali.

7. Promuove i valori della democrazia, della partecipazione e del pluralismo, ripudiando ogni forma di discriminazione e di intolleranza e sostiene il libero svolgimento delle attività nelle quali si esprime la personalità umana e la coscienza democratica, civile e sociale della Nazione.

LIGURIA

Statuto della Regione Liguria

Testo coordinato dello Statuto della Regione Liguria

http://www.regione.liguria.it/ente/1_stat/testo_coordinato_stat.pdf

Legge statutaria 3 maggio 2005 n. 1 coordinata con la legge statutaria 5 ottobre 2007 n.1.

Avvertenza: il testo coordinato è stato redatto dal Settore Assemblea e Legislativo dell'Assemblea Legislativa della Liguria.

Le modifiche e integrazioni al testo iniziale sono segnalate con note esplicative. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi originari.

La legge statutaria 3 maggio 2005 n. 1 è pubblicata nel Bollettino Ufficiale 4 maggio 2005 n. 4 Parte I.

La legge statutaria 5 ottobre 2007 n. 1 è pubblicata nel presente numero del Bollettino Ufficiale Parte I.

Capo I.- Disposizioni generali

Articolo 2. Principi dell'ordinamento e dell'azione regionale

1. La Regione ispira il proprio ordinamento ed informa la propria azione ai principi di libertà, democrazia, uguaglianza, sussidiarietà, pluralismo, pace, giustizia, solidarietà.

.../...

LOMBARDIA

Legge Regionale Statutaria 30 agosto 2008, n. 1

Statuto d'autonomia della Lombardia

http://consiglionline.lombardia.it/normelombardia/accessibile/main.aspx?exp_coll=lrst2008051400001&rebuildtree=1&selnode=lrst2008051400001&iddoc=lrst2008051400001&testo=uguaglianza&view=showsum

Pubblicazione: BURL n. 35 1° suppl. ord. del 31 Agosto 2008

Titolo I.-Principi Generali

Art. 1. (La Regione Lombardia)

1. La Lombardia è Regione autonoma della Repubblica italiana in armonia con la Costituzione e secondo i principi dello Statuto. Esprime e promuove in modo unitario gli interessi delle comunità che insistono sul suo territorio, nel rispetto dei principi dello stato di diritto, democratico e sociale.

.../...

Art. 2. (Elementi qualificativi della Regione)

1. La Regione riconosce la persona umana come fondamento della comunità regionale e ispira ogni azione al riconoscimento e al rispetto della sua dignità mediante la tutela e la promozione dei diritti fondamentali e inalienabili dell'uomo.

2. La Regione promuove la libertà dei singoli e delle comunità, il soddisfacimento delle aspirazioni e dei bisogni materiali e spirituali, individuali e collettivi, e opera per il superamento delle discriminazioni e delle disuguaglianze civili, economiche e sociali.

.../...

MARCHE

Legge Statutaria 8 Marzo 2005, N. 1

Statuto della Regione Marche.- Coordinato con le modifiche ed integrazioni, che sono stampate con caratteri distinti, apportate dalla Legge Statutaria 22 gennaio 2008, n. 2 (modifiche alla Legge Statutaria 8 marzo 2005, n. 1 «Statuto della Regione Marche»).

Pubblicata sul Bollettino Ufficiale della Regione Marche del 15/03/2005 n. 1 edizione speciale.

<http://www.regione.marche.it/Home/Settori/Istituzione/Statuto/tabid/62/Default.aspx>

Titolo I.- Principi fondamentali

Art. 3. Uguaglianza e differenza di genere

1. La Regione promuove, nell'ambito delle sue attribuzioni, tutte le iniziative idonee a realizzare il pieno sviluppo della persona e l'uguaglianza dei cittadini, ripudia ogni forma di discriminazione e dedica particolare attenzione ai giovani e alle persone in condizioni di disagio.

2. La Regione valorizza la differenza di genere in ogni campo ed attività operando al fine di garantire condizioni di effettiva parità a donne e uomini. Le leggi regionali garantiscono parità di accesso a donne e uomini alle cariche elettive e negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio – Assemblea legislativa e della Giunta.

PIEMONTE

Legge regionale statutaria 4 marzo 2005, n° 1

Statuto della Regione Piemonte

<http://www.regione.piemonte.it/urp/dwd/statuto.pdf>

Pubblicazione: BUR n. 09 - Supplemento straordinario n. 1 del 7 marzo 2005

Titolo I.- Principi Fondamentali

Art. 2. Autonomia e partecipazione

1. La Regione opera nell'ambito dei poteri riconosciuti dalla Costituzione e dalle leggi dello Stato ed esercita la propria autonomia per realizzare l'effettiva partecipazione di tutti i cittadini all'attività politica, economica e sociale della comunità regionale e nazionale.

2. La Regione riconosce che la partecipazione dei cittadini alle scelte politiche, alla funzione legislativa ed amministrativa e al controllo dei poteri pubblici è condizione essenziale per lo sviluppo della vita democratica e per la salvaguardia dei diritti di uguaglianza e di libertà di tutti i cittadini.

.../...

Art. 11. Diritti sociali

1. La Regione riconosce e promuove i diritti di tutti e, in particolare, delle fasce più deboli della popolazione e promuove il rispetto di tutti i diritti riconosciuti dall'ordinamento agli immigrati, agli apolidi, ai profughi e ai rifugiati.

2. La Regione tutela, in particolare, l'infanzia, i minori, gli anziani e i diversamente abili e si adopera per una loro esistenza libera e dignitosa.

3. La Regione opera per rimuovere le cause che determinano le disuguaglianze e il disagio.

.../...

Art. 13. Pari opportunità

1. La Regione garantisce le pari opportunità tra donne e uomini e opera per rimuovere, con apposite leggi e provvedimenti, ogni ostacolo che impedisce la piena parità nella vita sociale, politica, culturale ed economica.

2. La legge assicura uguali condizioni di accesso tra donne e uomini alle cariche elettive nonché negli enti, negli organi e in tutti gli incarichi di nomina del Consiglio e della Giunta regionale.

PUGLIA

Statuto della Regione Puglia

<http://www.consiglio.puglia.it/documentazione/statuto.pdf>

Approvato dal Consiglio regionale, in prima lettura, ai sensi dell'articolo 123 della Costituzione della Repubblica italiana, con deliberazione n. 155 del 21.10.2003 e confermato, in seconda lettura, con deliberazione n. 165 del 3, 4 e 5 febbraio 2004

Titolo I.- Principi

Art. 1

1. La Puglia, nell'unità e indivisibilità della Repubblica e nell'ambito dell'Unione europea, è Regione autonoma fondata sul rispetto della dignità, dei diritti, delle libertà della persona umana e sui valori che hanno informato quanti si sono battuti per la Liberazione e per la riconquista della democrazia nel nostro Paese.

Art. 3

1. La Regione riconosce nella pace, nella solidarietà e nell'accoglienza, nello sviluppo umano e nella tutela delle differenze, anche di genere, altrettanti diritti fondamentali dei popoli e della persona, con particolare riferimento ai soggetti più deboli, agli immigrati e ai diversamente abili.

TOSCANA

Legge 15 Novembre 2004, n. 63

Norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

http://www.italgiure.giustizia.it/nir/lexr/2004/lexr_44794.html

Pubblicazione: GU n. 010 SERIE SPECIALE N. 3 del 12/03/2005 - BU Toscana n. 046 del 24/11/2004

Capo I.- Principi Generali

Art. 1. Finalità

1. La Regione Toscana adotta, in attuazione dell'art. 3 della Costituzione, politiche finalizzate a consentire a ogni persona la libera espressione e manifestazione del proprio orientamento sessuale e della propria identità di genere, e promuove il superamento delle situazioni di discriminazione.

2. La Regione Toscana garantisce il diritto all'autodeterminazione di ogni persona in ordine al proprio orientamento sessuale e alla propria identità di genere.

3. La Regione Toscana garantisce l'accesso a parità di condizioni agli interventi e ai servizi ricompresi nella potestà legislativa regionale, senza alcuna discriminazione determinata dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere.

Capo II.- Disposizioni in materia di formazione

Sezione I disposizioni in materia di formazione professionale e politiche del lavoro

Art. 2. Interventi in materia di politiche del lavoro e integrazione sociale

1. Il piano di indirizzo generale integrato di cui all'art. 31, comma 3, della legge regionale 26 luglio 2002, n. 32 (Testo unico della normativa della Regione Toscana in materia di educazione, istruzione, orientamento, formazione professionale e lavoro) favorisce l'integrazione sociale anche mediante specifiche politiche del lavoro, nel rispetto dell'orientamento sessuale o, dell'identità di genere.

2. Il sistema regionale per l'impiego disciplinato dalla legge regionale n. 32/2002 sostiene le politiche per l'inserimento lavorativo delle persone discriminate per motivi derivanti dall'orientamento sessuale o dalla identità di genere.

3. I transessuali e i «transgender» sono destinatari di specifiche politiche regionali del lavoro, quali soggetti esposti al rischio di esclusione sociale di cui all'art. 21, comma 2, lettera c), della legge regionale n. 32/2002.

UMBRIA

Legge Regionale 16 Aprile 2005, n. 21

Nuovo Statuto della Regione Umbria.

http://www.crumbria.it/mostra_atto.aspx?file=LR2005-21.xml

Pubblicazione: Bollettino Ufficiale n. Ed.str. n. 17 del 18/04/2005

Titolo II.- Principi Programmatici

Art. 5. Uguaglianza

1. La Regione concorre a rimuovere le discriminazioni fondate in particolare sul sesso, la razza, il colore della pelle e l'origine etnica e sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, la disabilità, l'età o l'orientamento sessuale. La Regione concorre a rimuovere gli ostacoli di ordine economico, culturale e sociale, che impediscono il pieno sviluppo della persona umana e il libero esercizio dei diritti inviolabili.

2. La Regione agisce per la tutela delle fasce più deboli della popolazione al fine del superamento delle cause che ne determinano la di - suguaglianza ed opera in favore delle persone che si trovano in situazioni, anche temporanee, di svantaggio.

3. La Regione assicura il rispetto dei diritti delle persone disabili e ne favorisce la piena partecipazione alla vita della comunità regionale, per garantirne l'autonomia, la libertà di accesso, l'inclusione sociale e l'inserimento nelle attività professionali e produttive.

4. La Regione assicura l'attuazione dei diritti dei bambini e degli adolescenti, favorisce il godimento dei diritti di cittadinanza delle giovani generazioni e si fa garante della loro partecipazione alla vita della comunità regionale.

5. La Regione tutela i diritti delle persone anziane come risorsa e memoria umana, storica e culturale della comunità regionale ed interviene per rimuovere situazioni di disagio e difficoltà.

VIII.3. JURISPRUDENZIA

CORTE COSTITUZIONALE

Sentenza 306/2008

Giudizio GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALALE

.../...

Decisione del 29/07/2008 ; Deposito del 30/07/2008

Pubblicazione in G. U. 06/08/2008

Titolo

Straniero - Indennità di accompagnamento per inabilità - Esclusione dal beneficio dello straniero extracomunitario che non sia in possesso dei requisiti reddituali previsti per l'ottenimento della carta di soggiorno - Rilevanza - Motivazione non implausibile del giudice 'a quo' - Ammissibilità della questione.

.../...

<http://www.cortecostituzionale.it/giurisprudenza/massime/schedaMS.asp?Comando=LET&NoMS=32773&TrmT=discriminazioni&TrmL=>

Sentenza 253/2006

Giudizio GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA PRINCIPALE

.../...

Decisione del 21/06/2006 ; Deposito del 04/07/2006

Pubblicazione in G. U. 12/07/2006

Titolo

Sent. 253/06 a. personalità (diritti della) - diritto all'orientamento e all'identità personale - legge della regione toscana - norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere - ricorso del governo della repubblica - denunciata violazione della competenza statale esclusiva in materia di ordinamento civile e penale - lamentato ingiustificato arricchimento di taluni soggetti a svantaggio di altri - censure generiche in relazione ad una intera legge contenente disposizioni eterogenee - inammissibilità della questione.

Testo

E' inammissibile la questione di legittimità costituzionale dell'intera legge della Regione Toscana 15 novembre 2004, n. 63 - recante norme contro le discriminazioni determinate dall'orientamento sessuale o dall'identità di genere - censurata in riferimento agli artt. 2, 3, 5 e 177, secondo comma, lettera l) , della Costituzione. Il ricorrente, infatti, si limita a prospettare generiche doglianze in relazione ad una intera legge contenente disposizioni dal contenuto eterogeneo, in quanto destinate a regolare materie diverse (dalla politica del lavoro agli atti di disposizione del proprio corpo), senza individuare gli specifici contenuti normativi che si porrebbero in contrasto con i parametri costituzionali evocati.

Atti oggetto del giudizio

legge della regione Toscana 15/11/2004 n. 63

.../...

<http://www.cortecostituzionale.it/giurisprudenza/massime/schedaMS.asp?Comando=LET&NoMS=30555&TrmT=discriminazioni&TrmL=>

Sentenza 44/2004

Tipo giudizio GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE

.../...

Decisione del 20/01/2004 ; Deposito del 27/01/2004

Pubblicazione in G. U. 04/02/2004

.../...

Previdenza e assistenza sociale - Cittadini deceduti o invalidi a causa di ordigni bellici in tempo di pace - Concessione del trattamento pensionistico privilegiato - Condizione che gli ordigni siano stati lasciati incustoditi o abbandonati dalle forze armate «in occasione di esercitazioni combinate o isolate» - Prospettata violazione del principio di eguaglianza - Questione non fondata, nei sensi di cui in motivazione.

<http://www.cortecostituzionale.it/giurisprudenza/titoli/elenco.asp#parte>

Sentenza 372/2004

Giudizio GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA PRINCIPALE

.../...

Decisione del 29/11/2004 ; Deposito del 02/12/2004

Pubblicazione in G. U. 09/12/2004

Titolo

Regione toscana - Statuto - Proposizioni con contenuto di «principi generali» e «finalità principali», particolarmente in tema di diritto di voto agli immigrati, convivenza fuori del vincolo matrimoniale, equilibrio ecologico, ambiente, patrimonio culturale, biodiversità, rispetto degli animali, patrimonio storico artistico e paesaggistico, sviluppo economico, competitività delle imprese, libertà di iniziativa economica, cooperazione - Ricorso del governo - Funzione di natura culturale o politica, ma non normativa - Carezza di idoneità lesiva - Inammissibilità delle questioni.

http://www.cortecostituzionale.it/giurisprudenza/pronunce/scheda_indice.asp?sez=indice&Comando=LET&NoDec=372&oCodGiudice=&AnnoDec=2004&TrmD=&TrmM=&tiposcheda=PM

Sentenza 346/2002

Tipo giudizio GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE

.../...

Decisione del 08/07/2002 ; Deposito del 16/07/2002

Pubblicazione in G. U. 24/07/2002

Regione lombardia - Confessioni religiose - Realizzazione di edifici e attrezzature destinati al culto - Accesso ai contributi previsti - Condizione che le confessioni richiedenti abbiano regolato i loro rapporti con lo stato sulla base di intesa (ai sensi dell'art. 8, terzo comma, della costituzione) - Contrasto con l'eguale libertà delle confessioni religiose e con l'eguaglianza dei singoli nel godimento della libertà di culto - Illegittimità costituzionale 'in parte qua'.

<http://www.cortecostituzionale.it/giurisprudenza/titoli/elenco.asp#parte>

Sentenza 391/2000

Giudizio GIUDIZIO DI LEGITTIMITÀ COSTITUZIONALE IN VIA INCIDENTALE

.../...

Decisione del 13/07/2000 ; Deposito del 28/07/2000

Pubblicazione in G. U. 02/08/2000

Titolo

Impiego pubblico - Corpo di polizia penitenziaria - Accesso ai ruoli - Requisiti - Possesso delle qualità morali e di condotta - Esclusione dal concorso di candidati in rapporto di parentela con persone condannate per taluni delitti (indicati all'art. 407, comma 2, lettera a, cod. proc. pen.) - Riconducibilità delle condotte escludenti l'ammissione ai concorsi a soggetti estranei alle persone dei candidati - Irragionevole limitazione nell'accesso ai pubblici uffici - Illegittimità costituzionale 'in parte qua'.

Testo

E' costituzionalmente illegittimo l'art. 26 della legge 1 febbraio 1989, n. 53, nella parte in cui, rinviando per l'accesso ai ruoli del personale del Corpo di polizia penitenziaria al possesso delle qualità morali e di condotta stabilite per l'ammissione ai concorsi della magistratura ordinaria, prevede che siano esclusi coloro i cui parenti, in linea retta entro il primo grado ed in linea collaterale entro il secondo, hanno riportato condanna per taluno dei delitti di cui all'art. 407, comma 2, lettera a) del codice di procedura penale. Tale disposizione, infatti, perpetua, irragionevolmente, la presunzione legislativa connessa al precedente requisito dell'appartenenza a famiglia di estimazione morale indiscussa, già oggetto di una pronuncia di accoglimento (sentenza n. 108 del 1994): la 'ratio' di tale decisione va dunque applicata al nuovo testo normativo, in quanto questo, in evidente contrasto

con il divieto costituzionale di arbitrarie discriminazioni nell'accesso ai pubblici uffici (art. 51, primo comma, Cost.), comporta la pregiudiziale esclusione da determinati impieghi pubblici in ragione di elementi di apprezzamento estranei alla persona del candidato. - Con riguardo alla discrezionalità legislativa in tema di requisiti per l'accesso ai pubblici uffici, v. sentenze nn. 466/1997, 127/1996, 311/1996, 108/1994.

<http://www.cortecostituzionale.it/giurisprudenza/massime/schedaMS.asp?Comando=LET&NoMS=25660&TrmT=discriminazioni&TrmL=>

VIII.4. DOCUMENTOS

• Comune di Roma

Protocollo d'intesa: «Contro tutte le discriminazioni: intesa Carfagna-Alemanno»

(21 ottobre 2009)

http://www.pariopportunita.gov.it/images/stories/documenti_vari/UserFiles/PrimoPiano/protocollo%20dintesa_carf_alemanno.pdf

La difesa della dignità della persona umana passa attraverso la lotta a ogni forma di discriminazione: di genere, per orientamento sessuale, orientamento religioso, razza ed etnia, età e disabilità. Per questa ragione il Ministro per le Pari Opportunità, Mara Carfagna, e il Sindaco di Roma, Gianni Alemanno, hanno firmato questa mattina un protocollo d'intesa per combattere i fenomeni discriminatori, che dà vita a iniziative educative e di sensibilizzazione ed istituisce l'Osservatorio cittadino contro le discriminazioni.

L'intesa prevede in un primo momento l'istituzione di un tavolo tecnico di coordinamento, composto da due membri del Dipartimento per le Pari Opportunità e due del Comune di Roma, al quale farà seguito la nascita dell'Osservatorio, che avrà i seguenti compiti: monitoraggio delle attività degli sportelli legali e delle associazioni che si occupano del problema delle discriminazioni, raccolta delle segnalazioni da parte dei cittadini ed elaborazione complessiva dei dati sul fenomeno.

Per il Ministro Carfagna, «l'Osservatorio darà una risposta concreta a chi chiede più attenzione, servirà a contrastare ogni forma di violenza con matrice discriminatoria. Ciò sottolinea come il governo e il Comune di Roma siano in prima linea per contrastare fenomeni odiosi, che ci auguriamo di azzerare». Il costo dell'operazione, ha spiegato Carfagna, sarà coperto dal Dipartimento per le Pari Opportunità, attraverso i fondi dell'Ufficio nazionale antidiscriminazioni razziali, che metterà a disposizione anche il proprio Contact center.

Per l'intera durata del protocollo (tre anni, rinnovabile per altri tre e suscettibile di modifiche), Ministero e Comune si impegnano inoltre nella promozione di attività di formazione e informazione, momenti educativi per i ragazzi delle scuole, oltre alla realizzazione di iniziative che portino a momenti di contatto e confronto con le associazioni del settore.

L'obiettivo dell'intesa, ha concluso il sindaco Alemanno, è «difendere la persona umana nella sua totalità e stendere una rete protettiva contro tutte le forme di discriminazione».

• Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le Pari Opportunità

«COMUNICATO»

Avviso per la promozione dell'adozione di progetti di azioni positive dirette ad evitare o compensare situazioni di svantaggio connesse alla razza o all'origine etnica, ai sensi dell'articolo 7 del decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215. (Anno di riferimento: 2009). (09A12127) (GU n. 244 del 20-10-2009)

http://www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/progetti_svantaggio_etnico/avviso_progetti.pdf

• Rapporto al Presidente del Consiglio dei Ministri

Il Report sulle attività dell'UNAR per il 2007 non solo 'racconta' un pezzo di strada percorso verso una società più aperta ed inclusiva, ma indica anche il cammino che resta da fare perché i principi di uguaglianza, libertà e solidarietà posti a fondamento della Costituzione italiana trovino piena e sostanziale applicazione.

RAPPORTO 2007

«Un anno di attività' contro la discriminazione razziale»

(2008 Presidenza del Consiglio dei Ministri)

http://www.pariopportunita.gov.it/images/stories/documenti_vari/UserFiles/II_Dipartimento/UNAR/Notizie/report_2007.pdf

• Relazione al Parlamento

La Relazione al Parlamento racchiude in sé tre obiettivi: evidenziare i risultati finora raggiunti nelle politiche di contrasto alle discriminazioni razziali ed etniche, far emergere le criticità esistenti e progettare nuovi interventi.

RELAZIONE 2007

«L'efficacia degli strumenti di tutela nel contrasto alle discriminazioni razziali»

(2008 Presidenza del Consiglio dei Ministri)

http://www.pariopportunita.gov.it/images/stories/documenti_vari/UserFiles/II_Dipartimento/UNAR/Notizie/relazione_2007.pdf

VIII.5. DIRECCIONES WEB

Norme in rete (NIR)

<http://www.nir.it> >>

Gobierno italiano

<http://www.palazzochigi.it> >>

Gazzetta ufficiale

<http://www.gazzettaufficiale.it> >>

Ministerio de Justicia

<http://www.giustizia.it> >>

Camara

<http://www.camera.it/index.asp> >>

Senado

<http://www.senato.it/senato.htm> >>

Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento per le Pari Opportunità

<http://www.pariopportunita.gov.it/index.php>

La Corte costituzionale

<http://www.cortecostituzionale.it/>

Friuli Venezia Giulia

<http://www.regione.fvg.it/rafvgl/welcome.act?dir=/rafvgl/cms/RAFVG/>

Lazio

<http://www.regione.lazio.it/web2/main/>

Liguria

<http://www.regione.liguria.it/>

Lombardia.

<http://consiglionline.lombardia.it/normelombardia/accessibile/main.aspx>

Marche

<http://www.regione.marche.it/>

Piemonte

<http://www.regione.piemonte.it/cms/>

Regione Puglia

<http://www.regione.puglia.it/>

Toscana

<http://www.regione.toscana.it/>

Umbria

<http://www.regione.umbria.it/canale.asp>

IX. REINO UNIDO

IX.1. LEGISLACIÓN

IX.1.1. REINO UNIDO



Equality Act 2010

http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2010/pdf/ukpga_20100015_en.pdf

CONTENTS

PART 1

SOCIO-ECONOMIC INEQUALITIES

- 1 Public sector duty regarding socio-economic inequalities
- 2 Power to amend section 1
- 3 Enforcement

PART 2

EQUALITY: KEY CONCEPTS

CHAPTER 1

PROTECTED CHARACTERISTICS

- 4 The protected characteristics
- 5 Age
- 6 Disability
- 7 Gender reassignment
- 8 Marriage and civil partnership
- 9 Race
- 10 Religion or belief
- 11 Sex
- 12 Sexual orientation

CHAPTER 2

PROHIBITED CONDUCT

Discrimination

- 13 Direct discrimination
- 14 Combined discrimination: dual characteristics
- 15 Discrimination arising from disability
- 16 Gender reassignment discrimination: cases of absence from work
- 17 Pregnancy and maternity discrimination: non-work cases
- 18 Pregnancy and maternity discrimination: work cases
- 19 Indirect discrimination

Adjustments for disabled persons

- 20 Duty to make adjustments
- 21 Failure to comply with duty
- 22 Regulations

Discrimination: supplementary

- 23 Comparison by reference to circumstances
- 24 Irrelevance of alleged discriminator's characteristics
- 25 References to particular strands of discrimination

Other prohibited conduct

- 26 Harassment
- 27 Victimisation

PART 3

SERVICES AND PUBLIC FUNCTIONS

Preliminary

- 28 Application of this Part

Provision of services, etc.

- 29 Provision of services, etc.

Supplementary

- 30 Ships and hovercraft
- 31 Interpretation and exceptions

PART 4

PREMISES

Preliminary

- 32 Application of this Part

Disposal and management

- 33 Disposals, etc.
- 34 Permission for disposal
- 35 Management

Reasonable adjustments

- 36 Leasehold and commonhold premises and common parts
- 37 Adjustments to common parts in Scotland

Supplementary

- 38 Interpretation and exceptions

PART 5

WORK

CHAPTER 1

EMPLOYMENT, ETC.

Employees

- 39 Employees and applicants
- 40 Employees and applicants: harassment
- 41 Contract workers

Police officers

- 42 Identity of employer
- 43 Interpretation

Partners

- 44 Partnerships
- 45 Limited liability partnerships
- 46 Interpretation

The Bar

- 47 Barristers
- 48 Advocates

Office-holders

- 49 Personal offices: appointments, etc.
- 50 Public offices: appointments, etc.
- 51 Public offices: recommendations for appointments, etc.
- 52 Interpretation and exceptions

Qualifications

- 53 Qualifications bodies
- 54 Interpretation

Employment services

- 55 Employment service-providers
- 56 Interpretation

Trade organisations

- 57 Trade organisations

Local authority members

- 58 Official business of members
- 59 Interpretation

Recruitment

- 60 Enquiries about disability and health

CHAPTER 2

OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES

- 61 Non-discrimination rule
- 62 Non-discrimination alterations
- 63 Communications

CHAPTER 3

EQUALITY OF TERMS

Sex equality

- 64 Relevant types of work
- 65 Equal work
- 66 Sex equality clause
- 67 Sex equality rule
- 68 Sex equality rule: consequential alteration of schemes
- 69 Defence of material factor
- 70 Exclusion of sex discrimination provisions
- 71 Sex discrimination in relation to contractual pay

Pregnancy and maternity equality

- 72 Relevant types of work
- 73 Maternity equality clause
- 74 Maternity equality clause: pay
- 75 Maternity equality rule
- 76 Exclusion of pregnancy and maternity discrimination provisions

Disclosure of information

- 77 Discussions about pay
- 78 Gender pay gap information

Supplementary

- 79 Comparators
- 80 Interpretation and exceptions

CHAPTER 4

SUPPLEMENTARY

- 81 Ships and hovercraft
- 82 Offshore work
- 83 Interpretation and exceptions

PART 6

EDUCATION

CHAPTER 1

SCHOOLS

- 84 Application of this Chapter
- 85 Pupils: admission and treatment, etc.
- 86 Victimisation of pupils, etc. for conduct of parents, etc.
- 87 Application of certain powers under Education Act 1996
- 88 Disabled pupils: accessibility
- 89 Interpretation and exceptions

CHAPTER 2

FURTHER AND HIGHER EDUCATION

- 90 Application of this Chapter
- 91 Students: admission and treatment, etc.
- 92 Further and higher education courses
- 93 Recreational or training facilities
- 94 Interpretation and exceptions

CHAPTER 3

GENERAL QUALIFICATIONS BODIES

- 95 Application of this Chapter
- 96 Qualifications bodies
- 97 Interpretation

CHAPTER 4

MISCELLANEOUS

- 98 Reasonable adjustments
- 99 Educational charities and endowments

PART 7

ASSOCIATIONS

Preliminary

- 100 Application of this Part

Membership, etc.

- 101 Members and associates
- 102 Guests
- 103 Sections 101 and 102: further provision

Special provision for political parties

- 104 Selection of candidates
- 105 Time-limited provision
- 106 Information about diversity in range of candidates, etc.

Supplementary

- 107 Interpretation and exceptions

PART 8

PROHIBITED CONDUCT: ANCILLARY

- 108 Relationships that have ended
- 109 Liability of employers and principals
- 110 Liability of employees and agents
- 111 Instructing, causing or inducing contraventions
- 112 Aiding contraventions

PART 9

ENFORCEMENT

CHAPTER 1

INTRODUCTORY

- 113 Proceedings

CHAPTER 2

CIVIL COURTS

- 114 Jurisdiction
- 115 Immigration cases
- 116 Education cases
- 117 National security
- 118 Time limits
- 119 Remedies

CHAPTER 3

EMPLOYMENT TRIBUNALS

- 120 Jurisdiction
- 121 Armed forces cases
- 122 References by court to tribunal, etc.

- 123 Time limits
- 124 Remedies: general
- 125 Remedies: national security
- 126 Remedies: occupational pension schemes

CHAPTER 4

EQUALITY OF TERMS

- 127 Jurisdiction
- 128 References by court to tribunal, etc.
- 129 Time limits
- 130 Section 129: supplementary
- 131 Assessment of whether work is of equal value
- 132 Remedies in non-pensions cases
- 133 Remedies in pensions cases
- 134 Remedies in claims for arrears brought by pensioner members
- 135 Supplementary

CHAPTER 5

MISCELLANEOUS

- 136 Burden of proof
- 137 Previous findings
- 138 Obtaining information, etc.
- 139 Interest
- 140 Conduct giving rise to separate proceedings
- 141 Interpretation, etc.

PART 10

CONTRACTS, ETC.

Contracts and other agreements

- 142 Unenforceable terms
- 143 Removal or modification of unenforceable terms
- 144 Contracting out

Collective agreements and rules of undertakings

- 145 Void and unenforceable terms
- 146 Declaration in respect of void term, etc.

Supplementary

- 147 Meaning of «qualifying compromise contract»
- 148 Interpretation

PART 11

ADVANCEMENT OF EQUALITY

CHAPTER 1

PUBLIC SECTOR EQUALITY DUTY

- 149 Public sector equality duty
- 150 Public authorities and public functions
- 151 Power to specify public authorities
- 152 Power to specify public authorities: consultation and consent
- 153 Power to impose specific duties
- 154 Power to impose specific duties: cross-border authorities
- 155 Power to impose specific duties: supplementary
- 156 Enforcement
- 157 Interpretation

CHAPTER 2

POSITIVE ACTION

- 158 Positive action: general
- 159 Positive action: recruitment and promotion

PART 12

DISABLED PERSONS: TRANSPORT

CHAPTER 1

TAXIS, ETC.

- 160 Taxi accessibility regulations
- 161 Control of numbers of licensed taxis: exception
- 162 Designated transport facilities

163	Taxi licence conditional on compliance with taxi accessibility regulations
164	Exemption from taxi accessibility regulations
165	Passengers in wheelchairs
166	Passengers in wheelchairs: exemption certificates
167	Lists of wheelchair-accessible vehicles
168	Assistance dogs in taxis
169	Assistance dogs in taxis: exemption certificates
170	Assistance dogs in private hire vehicles
171	Assistance dogs in private hire vehicles: exemption certificates
172	Appeals
173	Interpretation

CHAPTER 2

PUBLIC SERVICE VEHICLES

174	PSV accessibility regulations
175	Offence of contravening PSV accessibility regulations
176	Accessibility certificates
177	Approval certificates
178	Special authorisations
179	Reviews and appeals
180	Fees
181	Interpretation

CHAPTER 3

RAIL VEHICLES

182	Rail vehicle accessibility regulations
183	Exemptions from rail vehicle accessibility regulations
184	Procedure for making exemption orders
185	Annual report on exemption orders
186	Rail vehicle accessibility: compliance
187	Interpretation

CHAPTER 4

SUPPLEMENTARY

188	Forgery, etc.
-----	---------------

PART 13

DISABILITY: MISCELLANEOUS

189	Reasonable adjustments
190	Improvements to let dwelling houses

PART 14

GENERAL EXCEPTIONS

191	Statutory provisions
192	National security
193	Charities
194	Charities: supplementary
195	Sport
196	General
197	Age

PART 15

FAMILY PROPERTY

198	Abolition of husband's duty to maintain wife
199	Abolition of presumption of advancement
200	Amendment of Married Women's Property Act 1964
201	Civil partners: housekeeping allowance

PART 16

GENERAL AND MISCELLANEOUS

Civil partnerships

202	Civil partnerships on religious premises
-----	--

EU obligations

203	Harmonisation
204	Harmonisation: procedure

Application

- 205 Crown application
- 206 Information society services

Subordinate legislation

- 207 Exercise of power
- 208 Ministers of the Crown, etc.
- 209 The Welsh Ministers
- 210 The Scottish Ministers

Amendments, etc.

- 211 Amendments, repeals and revocations

Interpretation

- 212 General interpretation
- 213 References to maternity leave, etc.
- 214 Index of defined expressions

Final provisions

- 215 Money
- 216 Commencement
- 217 Extent
- 218 Short title
 - Schedule 1 — Disability: supplementary provision
 - Part 1 — Determination of disability
 - Part 2 — Guidance
 - Schedule 2 — Services and public functions: reasonable adjustments
 - Schedule 3 — Services and public functions: exceptions
 - Part 1 — Constitutional matters
 - Part 2 — Education
 - Part 3 — Health and care
 - Part 4 — Immigration
 - Part 5 — Insurance, etc.
 - Part 6 — Marriage
 - Part 7 — Separate and single services
 - Part 8 — Television, radio and on-line broadcasting and distribution
 - Part 9 — Transport
 - Part 10 — Supplementary
 - Schedule 4 — Premises: reasonable adjustments
 - Schedule 5 — Premises: exceptions
 - Schedule 6 — Office-holders: excluded offices
 - Schedule 7 — Equality of terms: exceptions
 - Part 1 — Terms of work
 - Part 2 — Occupational pension schemes
 - Schedule 8 — Work: reasonable adjustments
 - Part 1 — Introductory
 - Part 2 — Interested disabled person
 - Part 3 — Limitations on the duty
 - Schedule 9 — Work: exceptions
 - Part 1 — Occupational requirements
 - Part 2 — Exceptions relating to age
 - Part 3 — Other exceptions
 - Schedule 10 — Accessibility for disabled pupils
 - Schedule 11 — Schools: exceptions
 - Part 1 — Sex discrimination
 - Part 2 — Religious or belief-related discrimination
 - Part 3 — Disability discrimination
 - Schedule 12 — Further and higher education exceptions
 - Part 1 — Single-sex institutions, etc.
 - Part 2 — Other exceptions
 - Schedule 13 — Education: reasonable adjustments
 - Schedule 14 — Educational charities and endowments
 - Schedule 15 — Associations: reasonable adjustments
 - Schedule 16 — Associations: exceptions
 - Schedule 17 — Disabled pupils: enforcement
 - Part 1 — Introductory
 - Part 2 — Tribunals in England and Wales
 - Part 3 — Tribunals in Scotland
 - Part 4 — Admissions and exclusions
 - Schedule 18 — Public sector equality duty: exceptions
 - Schedule 19 — Public authorities
 - Part 1 — Public authorities: general
 - Part 2 — Public authorities: relevant Welsh authorities

- Part 3 — Public authorities: relevant Scottish authorities
- Schedule 20 — Rail vehicle accessibility: compliance
- Schedule 21 — Reasonable adjustments: supplementary
- Schedule 22 — Statutory provisions
- Schedule 23 — General exceptions
- Schedule 24 — Harmonisation: exceptions
- Schedule 25 — Information society services
- Schedule 26 — Amendments
- Schedule 27 — Repeals and revocations
 - Part 1 — Repeals
 - Part 2 — Revocations
- Schedule 28 — Index of defined expressions

2010 CHAPTER 15

An Act to make provision to require Ministers of the Crown and others when making strategic decisions about the exercise of their functions to have regard to the desirability of reducing socio-economic inequalities; to reform and harmonise equality law and restate the greater part of the enactments relating to discrimination and harassment related to certain personal characteristics; to enable certain employers to be required to publish information about the differences in pay between male and female employees; to prohibit victimisation in certain circumstances; to require the exercise of certain functions to be with regard to the need to eliminate discrimination and other prohibited conduct; to enable duties to be imposed in relation to the exercise of public procurement functions; to increase equality of opportunity; to amend the law relating to rights and responsibilities in family relationships; and for connected purposes.

[8th April 2010]

Be it enacted by the Queen's most Excellent Majesty, by and with the advice and consent of the Lords Spiritual and Temporal, and Commons, in this present Parliament assembled, and by the authority of the same, as follows:—

PART 1

SOCIO-ECONOMIC INEQUALITIES

1 Public sector duty regarding socio-economic inequalities.

- (1) An authority to which this section applies must, when making decisions of a strategic nature about how to exercise its functions, have due regard to the desirability of exercising them in a way that is designed to reduce the inequalities of outcome which result from socio-economic disadvantage.
- (2) In deciding how to fulfil a duty to which it is subject under subsection (1), an authority must take into account any guidance issued by a Minister of the Crown.
- (3) The authorities to which this section applies are—
 - (a) a Minister of the Crown;
 - (b) a government department other than the Security Service, the Secret Intelligence Service or the Government Communications Head-quarters;
 - (c) a county council or district council in England;
 - (d) the Greater London Authority;
 - (e) a London borough council;
 - (f) the Common Council of the City of London in its capacity as a local authority;
 - (g) the Council of the Isles of Scilly;
 - (h) a Strategic Health Authority established under section 13 of the National Health Service Act 2006, or continued in existence by virtue of that section;
 - (i) a Primary Care Trust established under section 18 of that Act, or continued in existence by virtue of that section;
 - (j) a regional development agency established by the Regional Development Agencies Act 1998;
 - (k) a police authority established for an area in England
- (4) This section also applies to an authority that—
 - (a) is a partner authority in relation to a responsible local authority, and
 - (b) does not fall within subsection (3), but only in relation to its participation in the preparation or modification of a sustainable community strategy.
- (5) In subsection (4)—
 - “partner authority” has the meaning given by section 104 of the Local Government and Public Involvement in Health Act 2007;
 - “responsible local authority” has the meaning given by section 103 of that Act;
 - “sustainable community strategy” means a strategy prepared under section 4 of the Local Government Act 2000.
- (6) The reference to inequalities in subsection (1) does not include any inequalities experienced by a person as a result of being a person subject to immigration control within the meaning given by section 115(9) of the Immigration and Asylum Act 1999.

2 Power to amend section 1.

- (1) A Minister of the Crown may by regulations amend section 1 so as to—
 - (a) add a public authority to the authorities that are subject to the duty under subsection (1) of that section;
 - (b) remove an authority from those that are subject to the duty;
 - (c) make the duty apply, in the case of a particular authority, only in relation to certain functions that it has;
 - (d) in the case of an authority to which the application of the duty is already restricted to certain functions, remove or alter the restriction.
- (2) In subsection (1) “public authority” means an authority that has functions of a public nature.
- (3) Provision made under subsection (1) may not impose a duty on an authority in relation to any devolved Scottish functions or devolved Welsh functions.
- (4) The Scottish Ministers or the Welsh Ministers may by regulations amend section 1 so as to—
 - (a) add a relevant authority to the authorities that are subject to the duty under subsection (1) of that section;
 - (b) remove a relevant authority from those that are subject to the duty;
 - (c) make the duty apply, in the case of a particular relevant authority, only in relation to certain functions that it has;
 - (d) in the case of a relevant authority to which the application of the duty is already restricted to certain functions, remove or alter the restriction.
- (5) For the purposes of the power conferred by subsection (4) on the Scottish Ministers, “relevant authority” means an authority whose functions—
 - (a) are exercisable only in or as regards Scotland,
 - (b) are wholly or mainly devolved Scottish functions, and
 - (c) correspond or are similar to those of an authority for the time being specified in section 1(3).
- (6) For the purposes of the power conferred by subsection (4) on the Welsh Ministers, “relevant authority” means an authority whose functions—
 - (a) are exercisable only in or as regards Wales,
 - (b) are wholly or mainly devolved Welsh functions, and
 - (c) correspond or are similar to those of an authority for the time being specified in subsection (3) of section 1 or referred to in subsection (4) of that section.
- (7) Before making regulations under this section, the Scottish Ministers or the Welsh Ministers must consult a Minister of the Crown.
- (8) Regulations under this section may make any amendments of section 1 that appear to the Minister or Ministers to be necessary or expedient in consequence of provision made under subsection (1) or (as the case may be) subsection (4).
- (9) Provision made by the Scottish Ministers or the Welsh Ministers in reliance on subsection (8) may, in particular, amend section 1 so as to—
 - (a) confer on the Ministers a power to issue guidance;
 - (b) require a relevant authority to take into account any guidance issued under a power conferred by virtue of paragraph (a);
 - (c) disapply section 1(2) in consequence of the imposition of a requirement by virtue of paragraph (b).
- (10) Before issuing guidance under a power conferred by virtue of subsection (9)(a), the Ministers must—
 - (a) take into account any guidance issued by a Minister of the Crown under section 1;
 - (b) consult a Minister of the Crown.
- (11) For the purposes of this section—
 - (a) a function is a devolved Scottish function if it is exercisable in or as regards Scotland and it does not relate to reserved matters (within the meaning of the Scotland Act 1998);
 - (b) a function is a devolved Welsh function if it relates to a matter in respect of which functions are exercisable by the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government, or to a matter within the legislative competence of the National Assembly for Wales.

3 Enforcement

A failure in respect of a performance of a duty under section 1 does not confer a cause of action at private law.

PART 2

EQUALITY: KEY CONCEPTS

CHAPTER 1

PROTECTED CHARACTERISTICS

4 The protected characteristics. The following characteristics are protected characteristics—

- age;
- disability;

gender reassignment;
marriage and civil partnership;
pregnancy and maternity;
race;
religion or belief;
sex;
sexual orientation.

5 Age

- (1) In relation to the protected characteristic of age—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular age group;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same age group.
- (2) A reference to an age group is a reference to a group of persons defined by reference to age, whether by reference to a particular age or to a range of ages.

6 Disability

- (1) A person (P) has a disability if—
 - (a) P has a physical or mental impairment, and
 - (b) the impairment has a substantial and long-term adverse effect on P's ability to carry out normal day-to-day activities.
- (2) A reference to a disabled person is a reference to a person who has a disability.
- (3) In relation to the protected characteristic of disability—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who has a particular disability;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who have the same disability.
- (4) This Act (except Part 12 and section 190) applies in relation to a person who has had a disability as it applies in relation to a person who has the disability; accordingly (except in that Part and that section)—
 - (a) a reference (however expressed) to a person who has a disability includes a reference to a person who has had the disability, and
 - (b) a reference (however expressed) to a person who does not have a disability includes a reference to a person who has not had the disability.
- (5) A Minister of the Crown may issue guidance about matters to be taken into account in deciding any question for the purposes of subsection (1).
- (6) Schedule 1 (disability: supplementary provision) has effect.

7 Gender reassignment

- (1) A person has the protected characteristic of gender reassignment if the person is proposing to undergo, is undergoing or has undergone a process (or part of a process) for the purpose of reassigning the person's sex by changing physiological or other attributes of sex.
- (2) A reference to a transsexual person is a reference to a person who has the protected characteristic of gender reassignment.
- (3) In relation to the protected characteristic of gender reassignment—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a transsexual person;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to transsexual persons.

8 Marriage and civil partnership

- (1) A person has the protected characteristic of marriage and civil partnership if the person is married or is a civil partner.
- (2) In relation to the protected characteristic of marriage and civil partnership—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who is married or is a civil partner;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are married or are civil partners.

9 Race

- (1) Race includes—
 - (a) colour;
 - (b) nationality;
 - (c) ethnic or national origins.

- (2) In relation to the protected characteristic of race—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular racial group;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same racial group.
- (3) A racial group is a group of persons defined by reference to race; and a reference to a person's racial group is a reference to a racial group into which the person falls.
- (4) The fact that a racial group comprises two or more distinct racial groups does not prevent it from constituting a particular racial group.
- (5) A Minister of the Crown may by order—
 - (a) amend this section so as to provide for caste to be an aspect of race;
 - (b) amend this Act so as to provide for an exception to a provision of this Act to apply, or not to apply, to caste or to apply, or not to apply, to caste in specified circumstances.
- (6) The power under section 207(4)(b), in its application to subsection (5), includes power to amend this Act.

10 Religion or belief

- (1) Religion means any religion and a reference to religion includes a reference to a lack of religion.
- (2) Belief means any religious or philosophical belief and a reference to belief includes a reference to a lack of belief.
- (3) In relation to the protected characteristic of religion or belief—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person of a particular religion or belief;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same religion or belief.

11 Sex

In relation to the protected characteristic of sex—

- (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a man or to a woman;
- (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons of the same sex.

12 Sexual orientation

- (1) Sexual orientation means a person's sexual orientation towards—
 - (a) persons of the same sex,
 - (b) persons of the opposite sex, or
 - (c) persons of either sex.
- (2) In relation to the protected characteristic of sexual orientation—
 - (a) a reference to a person who has a particular protected characteristic is a reference to a person who is of a particular sexual orientation;
 - (b) a reference to persons who share a protected characteristic is a reference to persons who are of the same sexual orientation.

CHAPTER 2

PROHIBITED CONDUCT

Discrimination

13 Direct discrimination

- (1) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a protected characteristic, A treats B less favourably than A treats or would treat others.
- (2) If the protected characteristic is age, A does not discriminate against B if A can show A's treatment of B to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (3) If the protected characteristic is disability, and B is not a disabled person, A does not discriminate against B only because A treats or would treat disabled persons more favourably than A treats B.
- (4) If the protected characteristic is marriage and civil partnership, this section applies to a contravention of Part 5 (work) only if the treatment is because it is B who is married or a civil partner.
- (5) If the protected characteristic is race, less favourable treatment includes segregating B from others.
- (6) If the protected characteristic is sex—
 - (a) less favourable treatment of a woman includes less favourable treatment of her because she is breast-feeding;
 - (b) in a case where B is a man, no account is to be taken of special treatment afforded to a woman in connection with pregnancy or childbirth.
- (7) Subsection (6)(a) does not apply for the purposes of Part 5 (work).
- (8) This section is subject to sections 17(6) and 18(7).

14 Combined discrimination: dual characteristics

- (1) A person (A) discriminates against another (B) if, because of a combination of two relevant protected characteristics, A treats B less favourably than A treats or would treat a person who does not share either of those characteristics.
- (2) The relevant protected characteristics are—
 - (a) age;
 - (b) disability;
 - (c) gender reassignment;
 - (d) race;
 - (e) religion or belief;
 - (f) sex;
 - (g) sexual orientation.
- (3) For the purposes of establishing a contravention of this Act by virtue of subsection (1), B need not show that A's treatment of B is direct discrimination because of each of the characteristics in the combination (taken separately).
- (4) But B cannot establish a contravention of this Act by virtue of subsection (1) if, in reliance on another provision of this Act or any other enactment, A shows that A's treatment of B is not direct discrimination because of either or both of the characteristics in the combination.
- (5) Subsection (1) does not apply to a combination of characteristics that includes disability in circumstances where, if a claim of direct discrimination because of disability were to be brought, it would come within section 116 (special educational needs).
- (6) A Minister of the Crown may by order amend this section so as to—
 - (a) make further provision about circumstances in which B can, or in which B cannot, establish a contravention of this Act by virtue of subsection (1);
 - (b) specify other circumstances in which subsection (1) does not apply.
- (7) The references to direct discrimination are to a contravention of this Act by virtue of section 13.

15 Discrimination arising from disability

- (1) A person (A) discriminates against a disabled person (B) if—
 - (a) A treats B unfavourably because of something arising in consequence of B's disability, and
 - (b) A cannot show that the treatment is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (2) Subsection (1) does not apply if A shows that A did not know, and could not reasonably have been expected to know, that B had the disability.

16 Gender reassignment discrimination: cases of absence from work

- (1) This section has effect for the purposes of the application of Part 5 (work) to the protected characteristic of gender reassignment.
- (2) A person (A) discriminates against a transsexual person (B) if, in relation to an absence of B's that is because of gender reassignment, A treats B less favourably than A would treat B if—
 - (a) B's absence was because of sickness or injury, or
 - (b) B's absence was for some other reason and it is not reasonable for B to be treated less favourably.
- (3) A person's absence is because of gender reassignment if it is because the person is proposing to undergo, is undergoing or has undergone the process (or part of the process) mentioned in section 7(1).

17 Pregnancy and maternity discrimination: non-work cases

- (1) This section has effect for the purposes of the application to the protected characteristic of pregnancy and maternity of—
 - (a) Part 3 (services and public functions);
 - (b) Part 4 (premises);
 - (c) Part 6 (education);
 - (d) Part 7 (associations).
- (2) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because of a pregnancy of hers.
- (3) A person (A) discriminates against a woman if, in the period of 26 weeks beginning with the day on which she gives birth, A treats her unfavourably because she has given birth.
- (4) The reference in subsection (3) to treating a woman unfavourably because she has given birth includes, in particular, a reference to treating her unfavourably because she is breast-feeding.
- (5) For the purposes of this section, the day on which a woman gives birth is the day on which—
 - (a) she gives birth to a living child, or
 - (b) she gives birth to a dead child (more than 24 weeks of the pregnancy having passed).
- (6) Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to anything done in relation to a woman in so far as—
 - (a) it is for the reason mentioned in subsection (2), or
 - (b) it is in the period, and for the reason, mentioned in subsection (3).

18 Pregnancy and maternity discrimination: work cases

- (1) This section has effect for the purposes of the application of Part 5 (work) to the protected characteristic of pregnancy and maternity.

- (2) A person (A) discriminates against a woman if, in the protected period in relation to a pregnancy of hers, A treats her unfavourably —
 - (a) because of the pregnancy, or
 - (b) because of illness suffered by her as a result of it.
- (3) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is on compulsory maternity leave.
- (4) A person (A) discriminates against a woman if A treats her unfavourably because she is exercising or seeking to exercise, or has exercised or sought to exercise, the right to ordinary or additional maternity leave.
- (5) For the purposes of subsection (2), if the treatment of a woman is in implementation of a decision taken in the protected period, the treatment is to be regarded as occurring in that period (even if the implementation is not until after the end of that period).
- (6) The protected period, in relation to a woman's pregnancy, begins when the pregnancy begins, and ends—
 - (a) if she has the right to ordinary and additional maternity leave, at the end of the additional maternity leave period or (if earlier) when she returns to work after the pregnancy;
 - (b) if she does not have that right, at the end of the period of 2 weeks beginning with the end of the pregnancy.
- (7) Section 13, so far as relating to sex discrimination, does not apply to treatment of a woman in so far as—
 - (a) it is in the protected period in relation to her and is for a reason mentioned in paragraph (a) or (b) of subsection (2), or
 - (b) it is for a reason mentioned in subsection (3) or (4).

19 Indirect discrimination

- (1) A person (A) discriminates against another (B) if A applies to B a provision, criterion or practice which is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's.
- (2) For the purposes of subsection (1), a provision, criterion or practice is discriminatory in relation to a relevant protected characteristic of B's if—
 - (a) A applies, or would apply, it to persons with whom B does not share the characteristic,
 - (b) it puts, or would put, persons with whom B shares the characteristic at a particular disadvantage when compared with persons with whom B does not share it,
 - (c) it puts, or would put, B at that disadvantage, and
 - (d) A cannot show it to be a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (3) The relevant protected characteristics are—
 - age;
 - disability;
 - gender reassignment;
 - marriage and civil partnership;
 - race;
 - religion or belief;
 - sex;
 - sexual orientation.

Adjustments for disabled persons

20 Duty to make adjustments

- (1) Where this Act imposes a duty to make reasonable adjustments on a person, this section, sections 21 and 22 and the applicable Schedule apply; and for those purposes, a person on whom the duty is imposed is referred to as A.
- (2) The duty comprises the following three requirements.
- (3) The first requirement is a requirement, where a provision, criterion or practice of A's puts a disabled person at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to avoid the disadvantage.
- (4) The second requirement is a requirement, where a physical feature puts a disabled person at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to avoid the disadvantage.
- (5) The third requirement is a requirement, where a disabled person would, but for the provision of an auxiliary aid, be put at a substantial disadvantage in relation to a relevant matter in comparison with persons who are not disabled, to take such steps as it is reasonable to have to take to provide the auxiliary aid.
- (6) Where the first or third requirement relates to the provision of information, the steps which it is reasonable for A to have to take include steps for ensuring that in the circumstances concerned the information is provided in an accessible format.
- (7) A person (A) who is subject to a duty to make reasonable adjustments is not (subject to express provision to the contrary) entitled to require a disabled person, in relation to whom A is required to comply with the duty, to pay to any extent A's costs of complying with the duty.
- (8) A reference in section 21 or 22 or an applicable Schedule to the first, second or third requirement is to be construed in accordance with this section.
- (9) In relation to the second requirement, a reference in this section or an applicable Schedule to avoiding a substantial disadvantage includes a reference to—
 - (a) removing the physical feature in question,

- (b) altering it, or
- (c) providing a reasonable means of avoiding it.
- (10) A reference in this section, section 21 or 22 or an applicable Schedule (apart from paragraphs 2 to 4 of Schedule 4) to a physical feature is a reference to—
 - (a) a feature arising from the design or construction of a building,
 - (b) a feature of an approach to, exit from or access to a building,
 - (c) a fixture or fitting, or furniture, furnishings, materials, equipment or other chattels, in or on premises, or
 - (d) any other physical element or quality.
- (11) A reference in this section, section 21 or 22 or an applicable Schedule to an auxiliary aid includes a reference to an auxiliary service.
- (12) A reference in this section or an applicable Schedule to chattels is to be read, in relation to Scotland, as a reference to moveable property.
- (13) The applicable Schedule is, in relation to the Part of this Act specified in the first column of the Table, the Schedule specified in the second column.

<i>Part of this Act</i>	<i>Applicable Schedule</i>
Part 3 (services and public functions)	Schedule 2
Part 4 (premises)	Schedule 4
Part 5 (work)	Schedule 8
Part 6 (education)	Schedule 13
Part 7 (associations)	Schedule 15
Each of the Parts mentioned above	Schedule 21

21 Failure to comply with duty

- (1) A failure to comply with the first, second or third requirement is a failure to comply with a duty to make reasonable adjustments.
- (2) A discriminates against a disabled person if A fails to comply with that duty in relation to that person.
- (3) A provision of an applicable Schedule which imposes a duty to comply with the first, second or third requirement applies only for the purpose of establishing whether A has contravened this Act by virtue of subsection (2); a failure to comply is, accordingly, not actionable by virtue of another provision of this Act or otherwise.

22 Regulations

- (1) Regulations may prescribe—
 - (a) matters to be taken into account in deciding whether it is reasonable for A to take a step for the purposes of a prescribed provision of an applicable Schedule;
 - (b) descriptions of persons to whom the first, second or third requirement does not apply.
- (2) Regulations may make provision as to—
 - (a) circumstances in which it is, or in which it is not, reasonable for a person of a prescribed description to have to take steps of a prescribed description;
 - (b) what is, or what is not, a provision, criterion or practice;
 - (c) things which are, or which are not, to be treated as physical features;
 - (d) things which are, or which are not, to be treated as alterations of physical features;
 - (e) things which are, or which are not, to be treated as auxiliary aids.
- (3) Provision made by virtue of this section may amend an applicable Schedule.

Discrimination: supplementary

23 Comparison by reference to circumstances

- (1) On a comparison of cases for the purposes of section 13, 14, or 19 there must be no material difference between the circumstances relating to each case.
- (2) The circumstances relating to a case include a person's abilities if—
 - (a) on a comparison for the purposes of section 13, the protected characteristic is disability;
 - (b) on a comparison for the purposes of section 14, one of the protected characteristics in the combination is disability.
- (3) If the protected characteristic is sexual orientation, the fact that one person (whether or not the person referred to as B) is a civil partner while another is married is not a material difference between the circumstances relating to each case.

24 Irrelevance of alleged discriminator's characteristics

- (1) For the purpose of establishing a contravention of this Act by virtue of section 13(1), it does not matter whether A has the protected characteristic.

- (2) For the purpose of establishing a contravention of this Act by virtue of section 14(1), it does not matter—
 - (a) whether A has one of the protected characteristics in the combination;
 - (b) whether A has both.

25 References to particular strands of discrimination

- (1) Age discrimination is—
 - (a) discrimination within section 13 because of age;
 - (b) discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is age.
- (2) Disability discrimination is—
 - (a) discrimination within section 13 because of disability;
 - (b) discrimination within section 15;
 - (c) discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is disability;
 - (d) discrimination within section 21.
- (3) Gender reassignment discrimination is—
 - (a) discrimination within section 13 because of gender reassignment;
 - (b) discrimination within section 16;
 - (c) discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is gender reassignment.
- (4) Marriage and civil partnership discrimination is—
 - (a) discrimination within section 13 because of marriage and civil partnership;
 - (b) discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is marriage and civil partnership.
- (5) Pregnancy and maternity discrimination is discrimination within section 17 or 18.
- (6) Race discrimination is—
 - (a) discrimination within section 13 because of race;
 - (b) discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is race.
- (7) Religious or belief-related discrimination is—
 - (a) discrimination within section 13 because of religion or belief;
 - (b) discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is religion or belief.
- (8) Sex discrimination is—
 - (a) discrimination within section 13 because of sex;
 - (b) discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is sex.
- (9) Sexual orientation discrimination is—
 - (a) discrimination within section 13 because of sexual orientation;
 - (b) discrimination within section 19 where the relevant protected characteristic is sexual orientation.

Other prohibited conduct

26 Harassment

- (1) A person (A) harasses another (B) if—
 - (a) A engages in unwanted conduct related to a relevant protected characteristic, and
 - (b) the conduct has the purpose or effect of—
 - (i) violating B's dignity, or
 - (ii) creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for B.
- (2) A also harasses B if—
 - (a) A engages in unwanted conduct of a sexual nature, and
 - (b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b).
- (3) A also harasses B if—
 - (a) A or another person engages in unwanted conduct of a sexual nature or that is related to gender reassignment or sex,
 - (b) the conduct has the purpose or effect referred to in subsection (1)(b), and
 - (c) because of B's rejection of or submission to the conduct, A treats B less favourably than A would treat B if B had not rejected or submitted to the conduct.
- (4) In deciding whether conduct has the effect referred to in subsection (1)(b), each of the following must be taken into account—
 - (a) the perception of B;
 - (b) the other circumstances of the case;
 - (c) whether it is reasonable for the conduct to have that effect.
- (5) The relevant protected characteristics are—
 - age;
 - disability;
 - gender reassignment;
 - race;
 - religion or belief;
 - sex;
 - sexual orientation.

27 Victimization

- (1) A person (A) victimises another person (B) if A subjects B to a detriment because—
 - (a) B does a protected act, or
 - (b) A believes that B has done, or may do, a protected act.
- (2) Each of the following is a protected act—
 - (a) bringing proceedings under this Act;
 - (b) giving evidence or information in connection with proceedings under this Act;
 - (c) doing any other thing for the purposes of or in connection with this Act;
 - (d) making an allegation (whether or not express) that A or another person has contravened this Act.
- (3) Giving false evidence or information, or making a false allegation, is not a protected act if the evidence or information is given, or the allegation is made, in bad faith.
- (4) This section applies only where the person subjected to a detriment is an individual.
- (5) The reference to contravening this Act includes a reference to committing a breach of an equality clause or rule.

PART 3

SERVICES AND PUBLIC FUNCTIONS

*Preliminary***28 Application of this Part**

- (1) This Part does not apply to the protected characteristic of—
 - (a) age, so far as relating to persons who have not attained the age of 18;
 - (b) marriage and civil partnership.
- (2) This Part does not apply to discrimination, harassment or victimisation—
 - (a) that is prohibited by Part 4 (premises), 5 (work) or 6 (education), or
 - (b) that would be so prohibited but for an express exception.
- (3) This Part does not apply to—
 - (a) a breach of an equality clause or rule;
 - (b) anything that would be a breach of an equality clause or rule but for section 69 or Part 2 of Schedule 7;
 - (c) a breach of a non-discrimination rule.

*Provision of services, etc.***29 Provision of services, etc.**

- (1) A person (a “service-provider”) concerned with the provision of a service to the public or a section of the public (for payment or not) must not discriminate against a person requiring the service by not providing the person with the service.
- (2) A service-provider (A) must not, in providing the service, discriminate against a person (B)—
 - (a) as to the terms on which A provides the service to B;
 - (b) by terminating the provision of the service to B;
 - (c) by subjecting B to any other detriment.
- (3) A service-provider must not, in relation to the provision of the service, harass—
 - (a) a person requiring the service, or
 - (b) a person to whom the service-provider provides the service.
- (4) A service-provider must not victimise a person requiring the service by not providing the person with the service.
- (5) A service-provider (A) must not, in providing the service, victimise a person (B)—
 - (a) as to the terms on which A provides the service to B;
 - (b) by terminating the provision of the service to B;
 - (c) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A person must not, in the exercise of a public function that is not the provision of a service to the public or a section of the public, do anything that constitutes discrimination, harassment or victimisation.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to—
 - (a) a service-provider (and see also section 55(7));
 - (b) a person who exercises a public function that is not the provision of a service to the public or a section of the public.
- (8) In the application of section 26 for the purposes of subsection (3), and subsection (6) as it relates to harassment, neither of the following is a relevant protected characteristic—
 - (a) religion or belief;
 - (b) sexual orientation.
- (9) In the application of this section, so far as relating to race or religion or belief, to the granting of entry clearance (within the meaning of the Immigration Act 1971), it does not matter whether an act is done within or outside the United Kingdom.
- (10) Subsection (9) does not affect the application of any other provision of this Act to conduct outside England and Wales or Scotland.

*Supplementary***30 Ships and hovercraft**

- (1) This Part (subject to subsection (2)) applies only in such circumstances as are prescribed in relation to—
 - (a) transporting people by ship or hovercraft;
 - (b) a service provided on a ship or hovercraft.
- (2) Section 29(6) applies in relation to the matters referred to in paragraphs (a) and (b) of subsection (1); but in so far as it relates to disability discrimination, section 29(6) applies to those matters only in such circumstances as are prescribed.
- (3) It does not matter whether the ship or hovercraft is within or outside the United Kingdom.
- (4) “Ship” has the same meaning as in the Merchant Shipping Act 1995.
- (5) “Hovercraft” has the same meaning as in the Hovercraft Act 1968.
- (6) Nothing in this section affects the application of any other provision of this Act to conduct outside England and Wales or Scotland

31 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) A reference to the provision of a service includes a reference to the provision of goods or facilities.
- (3) A reference to the provision of a service includes a reference to the provision of a service in the exercise of a public function.
- (4) A public function is a function that is a function of a public nature for the purposes of the Human Rights Act 1998.
- (5) Where an employer arranges for another person to provide a service only to the employer’s employees—
 - (a) the employer is not to be regarded as the service-provider, but.
 - (b) the employees are to be regarded as a section of the public.
- (6) A reference to a person requiring a service includes a reference to a person who is seeking to obtain or use the service.
- (7) A reference to a service-provider not providing a person with a service includes a reference to—
 - (a) the service-provider not providing the person with a service of the quality that the service-provider usually provides to the public (or the section of it which includes the person), or
 - (b) the service-provider not providing the person with the service in the manner in which, or on the terms on which, the service-provider usually provides the service to the public (or the section of it which includes the person).
- (8) In relation to the provision of a service by either House of Parliament, the service-provider is the Corporate Officer of the House concerned; and if the service involves access to, or use of, a place in the Palace of Westminster which members of the public are allowed to enter, both Corporate Officers are jointly the service-provider.
- (9) Schedule 2 (reasonable adjustments) has effect.
- (10) Schedule 3 (exceptions) has effect.

PART 4

PREMISES

*Preliminary***32 Application of this Part**

- (1) This Part does not apply to the following protected characteristics—
 - (a) age;
 - (b) marriage and civil partnership.
- (2) This Part does not apply to discrimination, harassment or victimisation—
 - (a) that is prohibited by Part 5 (work) or Part 6 (education), or
 - (b) that would be so prohibited but for an express exception.
- (3) This Part does not apply to the provision of accommodation if the provision—
 - (a) is generally for the purpose of short stays by individuals who live elsewhere, or
 - (b) is for the purpose only of exercising a public function or providing a service to the public or a section of the public.
- (4) The reference to the exercise of a public function, and the reference to the provision of a service, are to be construed in accordance with Part 3.
- (5) This Part does not apply to—
 - (a) a breach of an equality clause or rule;
 - (b) anything that would be a breach of an equality clause or rule but for section 69 or Part 2 of Schedule 7;
 - (c) a breach of a non-discrimination rule.

*Disposal and management***33 Disposals, etc.**

- (1) A person (A) who has the right to dispose of premises must not discriminate against another (B)—
 - (a) as to the terms on which A offers to dispose of the premises to B;

- (b) by not disposing of the premises to B;
- (c) in A's treatment of B with respect to things done in relation to persons seeking premises.
- (2) Where an interest in a commonhold unit cannot be disposed of unless a particular person is a party to the disposal, that person must not discriminate against a person by not being a party to the disposal.
- (3) A person who has the right to dispose of premises must not, in connection with anything done in relation to their occupation or disposal, harass—
 - (a) a person who occupies them;
 - (b) a person who applies for them.
- (4) A person (A) who has the right to dispose of premises must not victimise another (B)—
 - (a) as to the terms on which A offers to dispose of the premises to B;
 - (b) by not disposing of the premises to B;
 - (c) in A's treatment of B with respect to things done in relation to persons seeking premises.
- (5) Where an interest in a commonhold unit cannot be disposed of unless a particular person is a party to the disposal, that person must not victimise a person by not being a party to the disposal.
- (6) In the application of section 26 for the purposes of subsection (3), neither of the following is a relevant protected characteristic—
 - (a) religion or belief;
 - (b) sexual orientation.

34 Permission for disposal

- (1) A person whose permission is required for the disposal of premises must not discriminate against another by not giving permission for the disposal of the premises to the other.
- (2) A person whose permission is required for the disposal of premises must not, in relation to an application for permission to dispose of the premises, harass a person—
 - (a) who applies for permission to dispose of the premises, or
 - (b) to whom the disposal would be made if permission were given.
- (3) A person whose permission is required for the disposal of premises must not victimise another by not giving permission for the disposal of the premises to the other.
- (4) In the application of section 26 for the purposes of subsection (2), neither of the following is a relevant protected characteristic—
 - (a) religion or belief;
 - (b) sexual orientation.
- (5) This section does not apply to anything done in the exercise of a judicial function.

35 Management

- (1) A person (A) who manages premises must not discriminate against a person (B) who occupies the premises—
 - (a) in the way in which A allows B, or by not allowing B, to make use of a benefit or facility;
 - (b) by evicting B (or taking steps for the purpose of securing B's eviction);
 - (c) by subjecting B to any other detriment.
- (2) A person who manages premises must not, in relation to their management, harass—
 - (a) a person who occupies them;
 - (b) a person who applies for them.
- (3) A person (A) who manages premises must not victimise a person (B) who occupies the premises—
 - (a) in the way in which A allows B, or by not allowing B, to make use of a benefit or facility;
 - (b) by evicting B (or taking steps for the purpose of securing B's eviction);
 - (c) by subjecting B to any other detriment.
- (4) In the application of section 26 for the purposes of subsection (2), neither of the following is a relevant protected characteristic—
 - (a) religion or belief;
 - (b) sexual orientation.

Reasonable adjustments

36 Leasehold and commonhold premises and common parts

- (1) A duty to make reasonable adjustments applies to—
 - (a) a controller of let premises;
 - (b) a controller of premises to let;
 - (c) a commonhold association;
 - (d) a responsible person in relation to common parts.
- (2) A controller of let premises is—
 - (a) a person by whom premises are let, or
 - (b) a person who manages them.
- (3) A controller of premises to let is—

- (a) a person who has premises to let, or
- (b) a person who manages them.
- (4) The reference in subsection (1)(c) to a commonhold association is a reference to the association in its capacity as the person who manages a commonhold unit.
- (5) A responsible person in relation to common parts is—
 - (a) where the premises to which the common parts relate are let (and are not part of commonhold land or in Scotland), a person by whom the premises are let;
 - (b) where the premises to which the common parts relate are part of commonhold land, the commonhold association.
- (6) Common parts are—
 - (a) in relation to let premises (which are not part of commonhold land or in Scotland), the structure and exterior of, and any common facilities within or used in connection with, the building or part of a building which includes the premises;
 - (b) in relation to commonhold land, every part of the commonhold which is not for the time being a commonhold unit in accordance with the commonhold community statement.
- (7) A reference to letting includes a reference to sub-letting; and for the purposes of subsection (1)(a) and (b), a reference to let premises includes premises subject to a right to occupy.
- (8) This section does not apply to premises of such description as may be prescribed.

37 Adjustments to common parts in Scotland

- (1) The Scottish Ministers may by regulations provide that a disabled person is entitled to make relevant adjustments to common parts in relation to premises in Scotland
- (2) The reference in subsection (1) to a disabled person is a reference to a disabled person who—
 - (a) is a tenant of the premises,
 - (b) is an owner of the premises, or
 - (c) is otherwise entitled to occupy the premises,
 and uses or intends to use the premises as the person's only or main home.
- (3) Before making regulations under subsection (1), the Scottish Ministers must consult a Minister of the Crown.
- (4) Regulations under subsection (1) may, in particular—
 - (a) prescribe things which are, or which are not, to be treated as relevant adjustments;
 - (b) prescribe circumstances in which the consent of an owner of the common parts is required before a disabled person may make an adjustment;
 - (c) provide that the consent to adjustments is not to be withheld unreasonably;
 - (d) prescribe matters to be taken into account, or to be disregarded, in deciding whether it is reasonable to consent to adjustments;
 - (e) prescribe circumstances in which consent to adjustments is to be taken to be withheld;
 - (f) make provision about the imposition of conditions on consent to adjustments;
 - (g) make provision as to circumstances in which the sheriff may make an order authorising a disabled person to carry out adjustments;
 - (h) make provision about the responsibility for costs arising (directly or indirectly) from an adjustment;
 - (i) make provision about the reinstatement of the common parts to the condition they were in before an adjustment was made;
 - (j) make provision about the giving of notice to the owners of the common parts and other persons;
 - (k) make provision about agreements between a disabled person and an owner of the common parts;
 - (l) make provision about the registration of information in the Land Register of Scotland or the recording of documents in the Register of Sasines relating to an entitlement of a disabled person or an obligation on an owner of the common parts;
 - (m) make provision about the effect of such registration or recording;
 - (n) make provision about who is to be treated as being, or as not being, a person entitled to occupy premises otherwise than as tenant or owner.
- (5) In this section—
 - “common parts” means, in relation to premises, the structure and exterior of, and any common facilities within or used in connection with, the building or part of a building which includes the premises but only in so far as the structure, exterior and common facilities are not solely owned by the owner of the premises;
 - “relevant adjustments” means, in relation to a disabled person, alterations or additions which are likely to avoid a substantial disadvantage to which the disabled person is put in using the common parts in comparison with persons who are not disabled.

Supplementary

38 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) A reference to premises is a reference to the whole or part of the premises.
- (3) A reference to disposing of premises includes, in the case of premises subject to a tenancy, a reference to—
 - (a) assigning the premises,

- (b) sub-letting them, or
- (c) parting with possession of them.
- (4) A reference to disposing of premises also includes a reference to granting a right to occupy them.
- (5) A reference to disposing of an interest in a commonhold unit includes a reference to creating an interest in a commonhold unit.
- (6) A reference to a tenancy is to a tenancy created (whether before or after the passing of this Act)—
 - (a) by a lease or sub-lease,
 - (b) by an agreement for a lease or sub-lease,
 - (c) by a tenancy agreement, or
 - (d) in pursuance of an enactment,
 and a reference to a tenant is to be construed accordingly.
- (7) A reference to commonhold land, a commonhold association, a commonhold community statement, a commonhold unit or a unit-holder is to be construed in accordance with the Commonhold and Leasehold Reform Act 2002.
- (8) Schedule 4 (reasonable adjustments) has effect.
- (9) Schedule 5 (exceptions) has effect.

PART 5

WORK

CHAPTER 1

EMPLOYMENT, ETC.

Employees

39 Employees and applicants

- (1) An employer (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer employment;
 - (b) as to the terms on which A offers B employment;
 - (c) by not offering B employment.
- (2) An employer (A) must not discriminate against an employee of A's (B)—
 - (a) as to B's terms of employment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by dismissing B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) An employer (A) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer employment;
 - (b) as to the terms on which A offers B employment;
 - (c) by not offering B employment.
- (4) An employer (A) must not victimise an employee of A's (B)—
 - (a) as to B's terms of employment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for any other benefit, facility or service;
 - (c) by dismissing B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (5) A duty to make reasonable adjustments applies to an employer.
- (6) Subsection (1)(b), so far as relating to sex or pregnancy and maternity, does not apply to a term that relates to pay—
 - (a) unless, were B to accept the offer, an equality clause or rule would have effect in relation to the term, or
 - (b) if paragraph (a) does not apply, except in so far as making an offer on terms including that term amounts to a contravention of subsection (1)(b) by virtue of section 13, 14 or 18.
- (7) In subsections (2)(c) and (4)(c), the reference to dismissing B includes a reference to the termination of B's employment—
 - (a) by the expiry of a period (including a period expiring by reference to an event or circumstance);
 - (b) by an act of B's (including giving notice) in circumstances such that B is entitled, because of A's conduct, to terminate the employment without notice.
- (8) Subsection (7)(a) does not apply if, immediately after the termination, the employment is renewed on the same terms.

40 Employees and applicants: harassment.

- (1) An employer (A) must not, in relation to employment by A, harass a person (B)—
 - (a) who is an employee of A's;
 - (b) who has applied to A for employment.
- (2) The circumstances in which A is to be treated as harassing B under subsection (1) include those where—
 - (a) a third party harasses B in the course of B's employment, and
 - (b) A failed to take such steps as would have been reasonably practicable to prevent the third party from doing so.
- (3) Subsection (2) does not apply unless A knows that B has been harassed in the course of B's employment on at least two

other occasions by a third party; and it does not matter whether the third party is the same or a different person on each occasion.

- (4) A third party is a person other than—
 (a) A, or
 (b) an employee of A's.

41 Contract worker

- (1) A principal must not discriminate against a contract worker—
 (a) as to the terms on which the principal allows the worker to do the work;
 (b) by not allowing the worker to do, or to continue to do, the work;
 (c) in the way the principal affords the worker access, or by not affording the worker access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 (d) by subjecting the worker to any other detriment.
- (2) A principal must not, in relation to contract work, harass a contract worker.
- (3) A principal must not victimise a contract worker—
 (a) as to the terms on which the principal allows the worker to do the work;
 (b) by not allowing the worker to do, or to continue to do, the work;
 (c) in the way the principal affords the worker access, or by not affording the worker access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 (d) by subjecting the worker to any other detriment.
- (4) A duty to make reasonable adjustments applies to a principal (as well as to the employer of a contract worker).
- (5) A “principal” is a person who makes work available for an individual who is—
 (a) employed by another person, and
 (b) supplied by that other person in furtherance of a contract to which the principal is a party (whether or not that other person is a party to it).
- (6) “Contract work” is work such as is mentioned in subsection (5).
- (7) A “contract worker” is an individual supplied to a principal in furtherance of a contract such as is mentioned in subsection (5)(b).

Police officers

42 Identity of employer

- (1) For the purposes of this Part, holding the office of constable is to be treated as employment—
 (a) by the chief officer, in respect of any act done by the chief officer in relation to a constable or appointment to the office of constable;
 (b) by the responsible authority, in respect of any act done by the authority in relation to a constable or appointment to the office of constable.
- (2) For the purposes of this Part, holding an appointment as a police cadet is to be treated as employment—
 (a) by the chief officer, in respect of any act done by the chief officer in relation to a police cadet or appointment as one;
 (b) by the responsible authority, in respect of any act done by the authority in relation to a police cadet or appointment as one.
- (3) Subsection (1) does not apply to service with the Civil Nuclear Constabulary (as to which, see section 55(2) of the Energy Act 2004).
- (4) Subsection (1) does not apply to a constable at SOCA, SPSA or SCDEA.
- (5) A constable at SOCA or SPSA is to be treated as employed by it, in respect of any act done by it in relation to the constable.
- (6) A constable at SCDEA is to be treated as employed by the Director General of SCDEA, in respect of any act done by the Director General in relation to the constable.

43 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 42.
- (2) “Chief officer” means—
 (a) in relation to an appointment under a relevant Act, the chief officer of police for the police force to which the appointment relates;
 (b) in relation to any other appointment, the person under whose direction and control the body of constables or other persons to which the appointment relates is;
 (c) in relation to a constable or other person under the direction and control of a chief officer of police, that chief officer of police;
 (d) in relation to any other constable or any other person, the person under whose direction and control the constable or other person is.
- (3) “Responsible authority” means—
 (a) in relation to an appointment under a relevant Act, the police authority that maintains the police force to which the appointment relates;

- (b) in relation to any other appointment, the person by whom a person would (if appointed) be paid;
- (c) in relation to a constable or other person under the direction and control of a chief officer of police, the police authority that maintains the police force for which that chief officer is the chief officer of police;
- (d) in relation to any other constable or any other person, the person by whom the constable or other person is paid.
- (4) "Police cadet" means a person appointed to undergo training with a view to becoming a constable.
- (5) "SOCA" means the Serious Organised Crime Agency; and a reference to a constable at SOCA is a reference to a constable seconded to it to serve as a member of its staff.
- (6) "SPSA" means the Scottish Police Services Authority; and a reference to a constable at SPSA is a reference to a constable—
 - (a) seconded to it to serve as a member of its staff, and
 - (b) not at SCDEA.
- (7) "SCDEA" means the Scottish Crime and Drugs Enforcement Agency; and a reference to a constable at SCDEA is a reference to a constable who is a police member of it by virtue of paragraph 7(2)(a) or (b) of Schedule 2 to the Police, Public Order and Criminal Justice (Scotland) Act 2006 (asp 10) (secondment).
- (8) For the purposes of this section, the relevant Acts are—
 - (a) the Metropolitan Police Act 1829;
 - (b) the City of London Police Act 1839;
 - (c) the Police (Scotland) Act 1967;
 - (d) the Police Act 1996.
- (9) A reference in subsection (2) or (3) to a chief officer of police includes, in relation to Scotland, a reference to a chief constable.

Partners

44 Partnerships

- (1) A firm or proposed firm must not discriminate against a person—
 - (a) in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a partner;
 - (b) as to the terms on which it offers the person a position as a partner;
 - (c) by not offering the person a position as a partner.
- (2) A firm (A) must not discriminate against a partner (B)—
 - (a) as to the terms on which B is a partner;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by expelling B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) A firm must not, in relation to a position as a partner, harass—
 - (a) a partner;
 - (b) a person who has applied for the position.
- (4) A proposed firm must not, in relation to a position as a partner, harass a person who has applied for the position.
- (5) A firm or proposed firm must not victimise a person—
 - (a) in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a partner;
 - (b) as to the terms on which it offers the person a position as a partner;
 - (c) by not offering the person a position as a partner.
- (6) A firm (A) must not victimise a partner (B)—
 - (a) as to the terms on which B is a partner;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by expelling B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to—
 - (a) a firm;
 - (b) a proposed firm.
- (8) In the application of this section to a limited partnership within the meaning of the Limited Partnerships Act 1907, "partner" means a general partner within the meaning of that Act.

45 Limited liability partnerships

- (1) An LLP or proposed LLP must not discriminate against a person—
 - (a) in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a member;
 - (b) as to the terms on which it offers the person a position as a member;
 - (c) by not offering the person a position as a member.
- (2) An LLP (A) must not discriminate against a member (B)—
 - (a) as to the terms on which B is a member;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;

- (c) by expelling B;
- (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) An LLP must not, in relation to a position as a member, harass—
 - (a) a member;
 - (b) a person who has applied for the position.
- (4) A proposed LLP must not, in relation to a position as a member, harass a person who has applied for the position.
- (5) An LLP or proposed LLP must not victimise a person—
 - (a) in the arrangements it makes for deciding to whom to offer a position as a member;
 - (b) as to the terms on which it offers the person a position as a member;
 - (c) by not offering the person a position as a member.
- (6) An LLP (A) must not victimise a member (B)—
 - (a) as to the terms on which B is a member;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by expelling B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to—
 - (a) an LLP;
 - (b) a proposed LLP.

46 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of sections 44 and 45.
- (2) “Partnership” and “firm” have the same meaning as in the Partnership Act 1890.
- (3) “Proposed firm” means persons proposing to form themselves into a partnership.
- (4) “LLP” means a limited liability partnership (within the meaning of the Limited Liability Partnerships Act 2000).
- (5) “Proposed LLP” means persons proposing to incorporate an LLP with themselves as members.
- (6) A reference to expelling a partner of a firm or a member of an LLP includes a reference to the termination of the person’s position as such—
 - (a) by the expiry of a period (including a period expiring by reference to an event or circumstance);
 - (b) by an act of the person (including giving notice) in circumstances such that the person is entitled, because of the conduct of other partners or members, to terminate the position without notice;
 - (c) (in the case of a partner of a firm) as a result of the dissolution of the partnership.
- (7) Subsection (6)(a) and (c) does not apply if, immediately after the termination, the position is renewed on the same terms.

The Bar

47 Barristers

- (1) A barrister (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer a pupillage or tenancy;
 - (b) as to the terms on which A offers B a pupillage or tenancy;
 - (c) by not offering B a pupillage or tenancy.
- (2) A barrister (A) must not discriminate against a person (B) who is a pupil or tenant—
 - (a) as to the terms on which B is a pupil or tenant;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating the pupillage;
 - (d) by subjecting B to pressure to leave chambers;
 - (e) by subjecting B to any other detriment.
- (3) A barrister must not, in relation to a pupillage or tenancy, harass—
 - (a) the pupil or tenant;
 - (b) a person who has applied for the pupillage or tenancy.
- (4) A barrister (A) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer a pupillage or tenancy;
 - (b) as to the terms on which A offers B a pupillage or tenancy;
 - (c) by not offering B a pupillage or tenancy.
- (5) A barrister (A) must not victimise a person (B) who is a pupil or tenant—
 - (a) as to the terms on which B is a pupil or tenant;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating the pupillage;
 - (d) by subjecting B to pressure to leave chambers;
 - (e) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A person must not, in relation to instructing a barrister—
 - (a) discriminate against a barrister by subjecting the barrister to a detriment;
 - (b) harass the barrister;

- (c) victimise the barrister.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to a barrister.
- (8) The preceding provisions of this section (apart from subsection (6)) apply in relation to a barrister's clerk as they apply in relation to a barrister; and for that purpose the reference to a barrister's clerk includes a reference to a person who carries out the functions of a barrister's clerk.
- (9) A reference to a tenant includes a reference to a barrister who is permitted to work in chambers (including as a squatter or door tenant); and a reference to a tenancy is to be construed accordingly.

48 Advocates

- (1) An advocate (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding who to take as A's devil or to whom to offer membership of a stable;
 - (b) as to the terms on which A offers to take B as A's devil or offers B membership of a stable;
 - (c) by not offering to take B as A's devil or not offering B membership of a stable.
- (2) An advocate (A) must not discriminate against a person (B) who is a devil or a member of a stable—
 - (a) as to the terms on which B is a devil or a member of the stable;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating A's relationship with B (where B is a devil);
 - (d) by subjecting B to pressure to leave the stable;
 - (e) by subjecting B to any other detriment.
- (3) An advocate must not, in relation to a relationship with a devil or membership of a stable, harass—
 - (a) a devil or member;
 - (b) a person who has applied to be taken as the advocate's devil or to become a member of the stable.
- (4) An advocate (A) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding who to take as A's devil or to whom to offer membership of a stable;
 - (b) as to the terms on which A offers to take B as A's devil or offers B membership of a stable;
 - (c) by not offering to take B as A's devil or not offering B membership of a stable.
- (5) An advocate (A) must not victimise a person (B) who is a devil or a member of a stable—
 - (a) as to the terms on which B is a devil or a member of the stable;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for training or gaining experience or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating A's relationship with B (where B is a devil);
 - (d) by subjecting B to pressure to leave the stable;
 - (e) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A person must not, in relation to instructing an advocate—
 - (a) discriminate against the advocate by subjecting the advocate to a detriment;
 - (b) harass the advocate;
 - (c) victimise the advocate.
- (7) A duty to make reasonable adjustments applies to an advocate.
- (8) This section (apart from subsection (6)) applies in relation to an advocate's clerk as it applies in relation to an advocate; and for that purpose the reference to an advocate's clerk includes a reference to a person who carries out the functions of an advocate's clerk.
- (9) "Advocate" means a practising member of the Faculty of Advocates.

Office-holders

49 Personal offices: appointments, etc.

- (1) This section applies in relation to personal offices.
- (2) A personal office is an office or post—
 - (a) to which a person is appointed to discharge a function personally under the direction of another person, and
 - (b) in respect of which an appointed person is entitled to remuneration.
- (3) A person (A) who has the power to make an appointment to a personal office must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
 - (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
 - (c) by not offering B the appointment.
- (4) A person who has the power to make an appointment to a personal office must not, in relation to the office, harass a person seeking, or being considered for, the appointment.
- (5) A person (A) who has the power to make an appointment to a personal office must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
 - (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
 - (c) by not offering B the appointment.
- (6) A person (A) who is a relevant person in relation to a personal office must not discriminate against a person (B) appointed to the office—
 - (a) as to the terms of B's appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;

- (c) by terminating B's appointment;
- (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) A relevant person in relation to a personal office must not, in relation to that office, harass a person appointed to it.
- (8) A person (A) who is a relevant person in relation to a personal office must not victimise a person (B) appointed to the office—
 - (a) as to the terms of B's appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating B's appointment;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (9) A duty to make reasonable adjustments applies to—
 - (a) a person who has the power to make an appointment to a personal office;
 - (b) a relevant person in relation to a personal office.
- (10) For the purposes of subsection (2)(a), a person is to be regarded as discharging functions personally under the direction of another person if that other person is entitled to direct the person as to when and where to discharge the functions.
- (11) For the purposes of subsection (2)(b), a person is not to be regarded as entitled to remuneration merely because the person is entitled to payments—
 - (a) in respect of expenses incurred by the person in discharging the functions of the office or post, or
 - (b) by way of compensation for the loss of income or benefits the person would or might have received had the person not been discharging the functions of the office or post.
- (12) Subsection (3)(b), so far as relating to sex or pregnancy and maternity, does not apply to a term that relates to pay—
 - (a) unless, were B to accept the offer, an equality clause or rule would have effect in relation to the term, or
 - (b) if paragraph (a) does not apply, except in so far as making an offer on terms including that term amounts to a contravention of subsection (3)(b) by virtue of section 13, 14 or 18.

50 Public offices: appointments, etc.

- (1) This section and section 51 apply in relation to public offices.
- (2) A public office is—
 - (a) an office or post, appointment to which is made by a member of the executive;
 - (b) an office or post, appointment to which is made on the recommendation of, or subject to the approval of, a member of the executive;
 - (c) an office or post, appointment to which is made on the recommendation of, or subject to the approval of, the House of Commons, the House of Lords, the National Assembly for Wales or the Scottish Parliament.
- (3) A person (A) who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
 - (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
 - (c) by not offering B the appointment.
- (4) A person who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not, in relation to the office, harass a person seeking, or being considered for, the appointment.
- (5) A person (A) who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer the appointment;
 - (b) as to the terms on which A offers B the appointment;
 - (c) by not offering B the appointment.
- (6) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not discriminate against a person (B) appointed to the office—
 - (a) as to B's terms of appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating the appointment;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(c) must not discriminate against a person (B) appointed to the office—
 - (a) as to B's terms of appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by subjecting B to any other detriment (other than by terminating the appointment).
- (8) A relevant person in relation to a public office must not, in relation to that office, harass a person appointed to it.
- (9) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(a) or (b) must not victimise a person (B) appointed to the office—
 - (a) as to B's terms of appointment;
 - (b) in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - (c) by terminating the appointment;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.

- (10) A person (A) who is a relevant person in relation to a public office within subsection (2)(c) must not victimise a person (B) appointed to the office—
- as to B's terms of appointment;
 - in the way A affords B access, or by not affording B access, to opportunities for promotion, transfer or training or for receiving any other benefit, facility or service;
 - by subjecting B to any other detriment (other than by terminating the appointment).
- (11) A duty to make reasonable adjustments applies to—
- a relevant person in relation to a public office;
 - a person who has the power to make an appointment to a public office within subsection (2)(a) or (b).
- (12) Subsection (3)(b), so far as relating to sex or pregnancy and maternity, does not apply to a term that relates to pay—
- unless, were B to accept the offer, an equality clause or rule would have effect in relation to the term, or
 - if paragraph (a) does not apply, except in so far as making an offer on terms including that term amounts to a contravention of subsection (3)(b) by virtue of section 13, 14 or 18.

51 Public offices: recommendations for appointments, etc.

- (1) A person (A) who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b), must not discriminate against a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding who to recommend for appointment or to whose appointment to give approval;
 - by not recommending B for appointment to the office;
 - by making a negative recommendation of B for appointment to the office;
 - by not giving approval to the appointment of B to the office.
- (2) A person who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b) must not, in relation to the office, harass a person seeking or being considered for the recommendation or approval.
- (3) A person (A) who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b), must not victimise a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding who to recommend for appointment or to whose appointment to give approval;
 - by not recommending B for appointment to the office;
 - by making a negative recommendation of B for appointment to the office;
 - by not giving approval to the appointment of B to the office.
- (4) A duty to make reasonable adjustments applies to a person who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) or (b).
- (5) A reference in this section to a person who has the power to make a recommendation for or give approval to an appointment to a public office within section 50(2)(a) is a reference only to a relevant body which has that power; and for that purpose "relevant body" means a body established—
- by or in pursuance of an enactment, or
 - by a member of the executive.

52 Interpretation and exceptions

- This section applies for the purposes of sections 49 to 51.
- "Personal office" has the meaning given in section 49.
- "Public office" has the meaning given in section 50.
- An office or post which is both a personal office and a public office is to be treated as being a public office only.
- Appointment to an office or post does not include election to it.
- "Relevant person", in relation to an office, means the person who, in relation to a matter specified in the first column of the table, is specified in the second column (but a reference to a relevant person does not in any case include the House of Commons, the House of Lords, the National Assembly for Wales or the Scottish Parliament).

<i>Matter</i>	<i>Relevant person</i>
A term of appointment	The person who has the power to set the term.
Access to an opportunity	The person who has the power to afford access to the opportunity (or, if there is no such person, the person who has the power to make the appointment).
Terminating an appointment	The person who has the power to terminate the appointment.
Subjecting an appointee to any other detriment	The person who has the power in relation to the matter to which the conduct in question relates (or, if there is no such person, the person who has the power to make the appointment).
Harassing an appointee	The person who has the power in relation to the matter to which the conduct in question relates.

- (7) A reference to terminating a person's appointment includes a reference to termination of the appointment—
 - (a) by the expiry of a period (including a period expiring by reference to an event or circumstance);
 - (b) by an act of the person (including giving notice) in circumstances such that the person is entitled, because of the relevant person's conduct, to terminate the appointment without notice.
- (8) Subsection (7)(a) does not apply if, immediately after the termination, the appointment is renewed on the same terms.
- (9) Schedule 6 (excluded offices) has effect.

Qualifications

53 Qualifications bodies

- (1) A qualifications body (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding upon whom to confer a relevant qualification;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to confer a relevant qualification on B;
 - (c) by not conferring a relevant qualification on B.
- (2) A qualifications body (A) must not discriminate against a person (B) upon whom A has conferred a relevant qualification—
 - (a) by withdrawing the qualification from B;
 - (b) by varying the terms on which B holds the qualification;
 - (c) by subjecting B to any other detriment.
- (3) A qualifications body must not, in relation to conferment by it of a relevant qualification, harass—
 - (a) a person who holds the qualification, or
 - (b) a person who applies for it.
- (4) A qualifications body (A) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding upon whom to confer a relevant qualification;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to confer a relevant qualification on B;
 - (c) by not conferring a relevant qualification on B.
- (5) A qualifications body (A) must not victimise a person (B) upon whom A has conferred a relevant qualification—
 - (a) by withdrawing the qualification from B;
 - (b) by varying the terms on which B holds the qualification;
 - (c) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to a qualifications body.
- (7) The application by a qualifications body of a competence standard to a disabled person is not disability discrimination unless it is discrimination by virtue of section 19.

54 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 53.
- (2) A qualifications body is an authority or body which can confer a relevant qualification.
- (3) A relevant qualification is an authorisation, qualification, recognition, registration, enrolment, approval or certification which is needed for, or facilitates engagement in, a particular trade or profession.
- (4) An authority or body is not a qualifications body in so far as—
 - (a) it can confer a qualification to which section 96 applies,
 - (b) it is the responsible body of a school to which section 85 applies,
 - (c) it is the governing body of an institution to which section 91 applies,
 - (d) it exercises functions under the Education Acts, or
 - (e) it exercises functions under the Education (Scotland) Act 1980.
- (5) A reference to conferring a relevant qualification includes a reference to renewing or extending the conferment of a relevant qualification.
- (6) A competence standard is an academic, medical or other standard applied for the purpose of determining whether or not a person has a particular level of competence or ability.

Employment services

55 Employment service-providers

- (1) A person (an "employment service-provider") concerned with the provision of an employment service must not discriminate against a person—
 - (a) in the arrangements the service-provider makes for selecting persons to whom to provide, or to whom to offer to provide, the service;
 - (b) as to the terms on which the service-provider offers to provide the service to the person;
 - (c) by not offering to provide the service to the person.
- (2) An employment service-provider (A) must not, in relation to the provision of an employment service, discriminate against a person (B)—
 - (a) as to the terms on which A provides the service to B;
 - (b) by not providing the service to B;

- (c) by terminating the provision of the service to B;
- (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) An employment service-provider must not, in relation to the provision of an employment service, harass—
 - (a) a person who asks the service-provider to provide the service;
 - (b) a person for whom the service-provider provides the service.
- (4) An employment service-provider (A) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for selecting persons to whom to provide, or to whom to offer to provide, the service;
 - (b) as to the terms on which A offers to provide the service to B;
 - (c) by not offering to provide the service to B.
- (5) An employment service-provider (A) must not, in relation to the provision of an employment service, victimise a person (B)—
 - (a) as to the terms on which A provides the service to B;
 - (b) by not providing the service to B;
 - (c) by terminating the provision of the service to B;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to an employment service-provider, except in relation to the provision of a vocational service.
- (7) The duty imposed by section 29(7)(a) applies to a person concerned with the provision of a vocational service; but a failure to comply with that duty in relation to the provision of a vocational service is a contravention of this Part for the purposes of Part 9 (enforcement).

56 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 55.
- (2) The provision of an employment service includes—
 - (a) the provision of vocational training;
 - (b) the provision of vocational guidance;
 - (c) making arrangements for the provision of vocational training or vocational guidance;
 - (d) the provision of a service for finding employment for persons;
 - (e) the provision of a service for supplying employers with persons to do work;
 - (f) the provision of a service in pursuance of arrangements made under section 2 of the Employment and Training Act 1973 (functions of the Secretary of State relating to employment);
 - (g) the provision of a service in pursuance of arrangements made or a direction given under section 10 of that Act (careers services);
 - (h) the exercise of a function in pursuance of arrangements made under section 2(3) of the Enterprise and New Towns (Scotland) Act 1990 (functions of Scottish Enterprise, etc. relating to employment);
 - (i) an assessment related to the conferment of a relevant qualification within the meaning of section 53 above (except in so far as the assessment is by the qualifications body which confers the qualification).
- (3) This section does not apply in relation to training or guidance in so far as it is training or guidance in relation to which another provision of this Part applies.
- (4) This section does not apply in relation to training or guidance for pupils of a school to which section 85 applies in so far as it is training or guidance to which the responsible body of the school has power to afford access (whether as the responsible body of that school or as the responsible body of any other school at which the training or guidance is provided).
- (5) This section does not apply in relation to training or guidance for students of an institution to which section 91 applies in so far as it is training or guidance to which the governing body of the institution has power to afford access.
- (6) “Vocational training” means—
 - (a) training for employment, or
 - (b) work experience (including work experience the duration of which is not agreed until after it begins).
- (7) A reference to the provision of a vocational service is a reference to the provision of an employment service within subsection (2)(a) to (d) (or an employment service within subsection (2)(f) or (g) in so far as it is also an employment service within subsection (2)(a) to (d)); and for that purpose—
 - (a) the references to an employment service within subsection (2)(a) do not include a reference to vocational training within the meaning given by subsection (6)(b), and
 - (b) the references to an employment service within subsection (2)(d) also include a reference to a service for assisting persons to retain employment.
- (8) A reference to training includes a reference to facilities for training.

Trade organisations

57 Trade organisations

- (1) A trade organisation (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer membership of the organisation;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to admit B as a member;
 - (c) by not accepting B’s application for membership.
- (2) A trade organisation (A) must not discriminate against a member (B)—

- (a) in the way it affords B access, or by not affording B access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 - (b) by depriving B of membership;
 - (c) by varying the terms on which B is a member;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) A trade organisation must not, in relation to membership of it, harass—
- (a) a member, or
 - (b) an applicant for membership.
- (4) A trade organisation (A) must not victimise a person (B)—
- (a) in the arrangements A makes for deciding to whom to offer membership of the organisation;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to admit B as a member;
 - (c) by not accepting B's application for membership.
- (5) A trade organisation (A) must not victimise a member (B)—
- (a) in the way it affords B access, or by not affording B access, to opportunities for receiving a benefit, facility or service;
 - (b) by depriving B of membership;
 - (c) by varying the terms on which B is a member;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to a trade organisation.
- (7) A trade organisation is—
- (a) an organisation of workers,
 - (b) an organisation of employers, or
 - (c) any other organisation whose members carry on a particular trade or profession for the purposes of which the organisation exists.

Local authority members

58 Official business of members

- (1) A local authority must not discriminate against a member of the authority in relation to the member's carrying out of official business—
- (a) in the way the authority affords the member access, or by not affording the member access, to opportunities for training or for receiving any other facility;
 - (b) by subjecting the member to any other detriment.
- (2) A local authority must not, in relation to a member's carrying out of official business, harass the member.
- (3) A local authority must not victimise a member of the authority in relation to the member's carrying out of official business—
- (a) in the way the authority affords the member access, or by not affording the member access, to opportunities for training or for receiving any other facility;
 - (b) by subjecting the member to any other detriment.
- (4) A member of a local authority is not subjected to a detriment for the purposes of subsection (1)(b) or (3)(b) only because the member is—
- (a) not appointed or elected to an office of the authority,
 - (b) not appointed or elected to, or to an office of, a committee or sub-committee of the authority, or
 - (c) not appointed or nominated in exercise of an appointment power of the authority.
- (5) In subsection (4)(c), an appointment power of a local authority is a power of the authority, or of a group of bodies including the authority, to make—
- (a) appointments to a body;
 - (b) nominations for appointment to a body.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to a local authority.

59 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 58.
- (2) "Local authority" means—
- (a) a county council in England;
 - (b) a district council in England;
 - (c) the Greater London Authority;
 - (d) a London borough council;
 - (e) the Common Council of the City of London;
 - (f) the Council of the Isles of Scilly;
 - (g) a parish council in England;
 - (h) a county council in Wales;
 - (i) a community council in Wales;
 - (j) a county borough council in Wales;
 - (k) a council constituted under section 2 of the Local Government etc. (Scotland) Act 1994;
 - (l) a community council in Scotland

- (3) A Minister of the Crown may by order amend subsection (2) so as to add, vary or omit a reference to a body which exercises functions that have been conferred on a local authority within paragraph (a) to (l).
- (4) A reference to the carrying-out of official business by a person who is a member of a local authority is a reference to the doing of anything by the person—
 - (a) as a member of the authority,
 - (b) as a member of a body to which the person is appointed by, or appointed following nomination by, the authority or a group of bodies including the authority, or
 - (c) as a member of any other public body.
- (5) “Member”, in relation to the Greater London Authority, means—
 - (a) the Mayor of London;
 - (b) a member of the London Assembly.

Recruitment

60 Enquiries about disability and health

- (1) A person (A) to whom an application for work is made must not ask about the health of the applicant (B)—
 - (a) before offering work to B, or
 - (b) where A is not in a position to offer work to B, before including B in a pool of applicants from whom A intends (when in a position to do so) to select a person to whom to offer work.
- (2) A contravention of subsection (1) (or a contravention of section 111 or 112 that relates to a contravention of subsection (1)) is enforceable as an unlawful act under Part 1 of the Equality Act 2006 (and, by virtue of section 120(8), is enforceable only by the Commission under that Part).
- (3) A does not contravene a relevant disability provision merely by asking about B’s health; but A’s conduct in reliance on information given in response may be a contravention of a relevant disability provision.
- (4) Subsection (5) applies if B brings proceedings before an employment tribunal on a complaint that A’s conduct in reliance on information given in response to a question about B’s health is a contravention of a relevant disability provision.
- (5) In the application of section 136 to the proceedings, the particulars of the complaint are to be treated for the purposes of subsection (2) of that section as facts from which the tribunal could decide that A contravened the provision.
- (6) This section does not apply to a question that A asks in so far as asking the question is necessary for the purpose of—
 - (a) establishing whether B will be able to comply with a requirement to undergo an assessment or establishing whether a duty to make reasonable adjustments is or will be imposed on A in relation to B in connection with a requirement to undergo an assessment,
 - (b) establishing whether B will be able to carry out a function that is intrinsic to the work concerned,
 - (c) monitoring diversity in the range of persons applying to A for work,
 - (d) taking action to which section 158 would apply if references in that section to persons who share (or do not share) a protected characteristic were references to disabled persons (or persons who are not disabled) and the reference to the characteristic were a reference to disability, or
 - (e) if A applies in relation to the work a requirement to have a particular disability, establishing whether B has that disability.
- (7) In subsection (6)(b), where A reasonably believes that a duty to make reasonable adjustments would be imposed on A in relation to B in connection with the work, the reference to a function that is intrinsic to the work is to be read as a reference to a function that would be intrinsic to the work once A complied with the duty.
- (8) Subsection (6)(e) applies only if A shows that, having regard to the nature or context of the work—
 - (a) the requirement is an occupational requirement, and
 - (b) the application of the requirement is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (9) “Work” means employment, contract work, a position as a partner, a position as a member of an LLP, a pupillage or tenancy, being taken as a devil, membership of a stable, an appointment to a personal or public office, or the provision of an employment service; and the references in subsection (1) to offering a person work are, in relation to contract work, to be read as references to allowing a person to do the work.
- (10) A reference to offering work is a reference to making a conditional or unconditional offer of work (and, in relation to contract work, is a reference to allowing a person to do the work subject to fulfilment of one or more conditions).
- (11) The following, so far as relating to discrimination within section 13 because of disability, are relevant disability provisions—
 - (a) section 39(1)(a) or (c);
 - (b) section 41(1)(b);
 - (c) section 44(1)(a) or (c);
 - (d) section 45(1)(a) or (c);
 - (e) section 47(1)(a) or (c);
 - (f) section 48(1)(a) or (c);
 - (g) section 49(3)(a) or (c);
 - (h) section 50(3)(a) or (c);
 - (i) section 51(1);
 - (j) section 55(1)(a) or (c).
- (12) An assessment is an interview or other process designed to give an indication of a person’s suitability for the work concerned.
- (13) For the purposes of this section, whether or not a person has a disability is to be regarded as an aspect of that person’s health.
- (14) This section does not apply to anything done for the purpose of vetting applicants for work for reasons of national security.

CHAPTER 2

OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES

61 Non-discrimination rule

- (1) An occupational pension scheme must be taken to include a non-discrimination rule.
- (2) A non-discrimination rule is a provision by virtue of which a responsible person (A)—
 - (a) must not discriminate against another person (B) in carrying out any of A's functions in relation to the scheme;
 - (b) must not, in relation to the scheme, harass B;
 - (c) must not, in relation to the scheme, victimise B.
- (3) The provisions of an occupational pension scheme have effect subject to the non-discrimination rule.
- (4) The following are responsible persons—
 - (a) the trustees or managers of the scheme;
 - (b) an employer whose employees are, or may be, members of the scheme;
 - (c) a person exercising an appointing function in relation to an office the holder of which is, or may be, a member of the scheme.
- (5) A non-discrimination rule does not apply in relation to a person who is a pension credit member of a scheme.
- (6) An appointing function is any of the following—
 - (a) the function of appointing a person;
 - (b) the function of terminating a person's appointment;
 - (c) the function of recommending a person for appointment;
 - (d) the function of approving an appointment.
- (7) A breach of a non-discrimination rule is a contravention of this Part for the purposes of Part 9 (enforcement).
- (8) It is not a breach of a non-discrimination rule for the employer or the trustees or managers of a scheme to maintain or use in relation to the scheme rules, practices, actions or decisions relating to age which are of a description specified by order by a Minister of the Crown.
- (9) An order authorising the use of rules, practices, actions or decisions which are not in use before the order comes into force must not be made unless the Minister consults such persons as the Minister thinks appropriate.
- (10) A non-discrimination rule does not have effect in relation to an occupational pension scheme in so far as an equality rule has effect in relation to it (or would have effect in relation to it but for Part 2 of Schedule 7).
- (11) A duty to make reasonable adjustments applies to a responsible person.

62 Non-discrimination alterations

- (1) This section applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme do not have power to make non-discrimination alterations to the scheme.
- (2) This section also applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme have power to make non-discrimination alterations to the scheme but the procedure for doing so—
 - (a) is liable to be unduly complex or protracted, or
 - (b) involves obtaining consents which cannot be obtained or which can be obtained only with undue delay or difficulty.
- (3) The trustees or managers may by resolution make non-discrimination alterations to the scheme.
- (4) Non-discrimination alterations may have effect in relation to a period before the date on which they are made.
- (5) Non-discrimination alterations to an occupational pension scheme are such alterations to the scheme as may be required for the provisions of the scheme to have the effect that they have in consequence of section 61(3).

63 Communications

- (1) In their application to communications the following provisions apply in relation to a disabled person who is a pension credit member of an occupational pension scheme as they apply in relation to a disabled person who is a deferred member or pensioner member of the scheme—
 - (a) section 61;
 - (b) section 120;
 - (c) section 126;
 - (d) paragraph 19 of Schedule 8 (and such other provisions of that Schedule as apply for the purposes of that paragraph).
- (2) Communications include—
 - (a) the provision of information;
 - (b) the operation of a dispute resolution procedure.

CHAPTER 3

EQUALITY OF TERMS

Sex equality

64 Relevant types of work

- (1) Sections 66 to 70 apply where—

- (a) a person (A) is employed on work that is equal to the work that a comparator of the opposite sex (B) does;
 - (b) a person (A) holding a personal or public office does work that is equal to the work that a comparator of the opposite sex (B) does.
- (2) The references in subsection (1) to the work that B does are not restricted to work done contemporaneously with the work done by A.

65 Equal work

- (1) For the purposes of this Chapter, A's work is equal to that of B if it is—
- (a) like B's work,
 - (b) rated as equivalent to B's work, or
 - (c) of equal value to B's work.
- (2) A's work is like B's work if—
- (a) A's work and B's work are the same or broadly similar, and
 - (b) such differences as there are between their work are not of practical importance in relation to the terms of their work.
- (3) So on a comparison of one person's work with another's for the purposes of subsection (2), it is necessary to have regard to—
- (a) the frequency with which differences between their work occur in practice, and
 - (b) the nature and extent of the differences.
- (4) A's work is rated as equivalent to B's work if a job evaluation study—
- (a) gives an equal value to A's job and B's job in terms of the demands made on a worker, or
 - (b) would give an equal value to A's job and B's job in those terms were the evaluation not made on a sex-specific system.
- (5) A system is sex-specific if, for the purposes of one or more of the demands made on a worker, it sets values for men different from those it sets for women.
- (6) A's work is of equal value to B's work if it is—
- (a) neither like B's work nor rated as equivalent to B's work, but,
 - (b) nevertheless equal to B's work in terms of the demands made on A by reference to factors such as effort, skill and decision-making.

66 Sex equality clause

- (1) If the terms of A's work do not (by whatever means) include a sex equality clause, they are to be treated as including one.
- (2) A sex equality clause is a provision that has the following effect—
- (a) if a term of A's is less favourable to A than a corresponding term of B's is to B, A's term is modified so as not to be less favourable;
 - (b) if A does not have a term which corresponds to a term of B's that benefits B, A's terms are modified so as to include such a term.
- (3) Subsection (2)(a) applies to a term of A's relating to membership of or rights under an occupational pension scheme only in so far as a sex equality rule would have effect in relation to the term.
- (4) In the case of work within section 65(1)(b), a reference in subsection (2) above to a term includes a reference to such terms (if any) as have not been determined by the rating of the work (as well as those that have).

67 Sex equality rule

- (1) If an occupational pension scheme does not include a sex equality rule, it is to be treated as including one.
- (2) A sex equality rule is a provision that has the following effect—
- (a) if a relevant term is less favourable to A than it is to B, the term is modified so as not to be less favourable;
 - (b) if a term confers a relevant discretion capable of being exercised in a way that would be less favourable to A than to B, the term is modified so as to prevent the exercise of the discretion in that way.
- (3) A term is relevant if it is—
- (a) a term on which persons become members of the scheme, or
 - (b) a term on which members of the scheme are treated.
- (4) A discretion is relevant if its exercise in relation to the scheme is capable of affecting—
- (a) the way in which persons become members of the scheme, or
 - (b) the way in which members of the scheme are treated.
- (5) The reference in subsection (3)(b) to a term on which members of a scheme are treated includes a reference to the term as it has effect for the benefit of dependants of members.
- (6) The reference in subsection (4)(b) to the way in which members of a scheme are treated includes a reference to the way in which they are treated as the scheme has effect for the benefit of dependants of members.
- (7) If the effect of a relevant matter on persons of the same sex differs according to their family, marital or civil partnership status, a comparison for the purposes of this section of the effect of that matter on persons of the opposite sex must be with persons who have the same status.
- (8) A relevant matter is—
- (a) a relevant term;

- (b) a term conferring a relevant discretion;
- (c) the exercise of a relevant discretion in relation to an occupational pension scheme.
- (9) This section, so far as relating to the terms on which persons become members of an occupational pension scheme, does not have effect in relation to pensionable service before 8 April 1976.
- (10) This section, so far as relating to the terms on which members of an occupational pension scheme are treated, does not have effect in relation to pensionable service before 17 May 1990.

68 Sex equality rule: consequential alteration of schemes

- (1) This section applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme do not have power to make sex equality alterations to the scheme.
- (2) This section also applies if the trustees or managers of an occupational pension scheme have power to make sex equality alterations to the scheme but the procedure for doing so—
 - (a) is liable to be unduly complex or protracted, or
 - (b) involves obtaining consents which cannot be obtained or which can be obtained only with undue delay or difficulty.
- (3) The trustees or managers may by resolution make sex equality alterations to the scheme.
- (4) Sex equality alterations may have effect in relation to a period before the date on which they are made.
- (5) Sex equality alterations to an occupational pension scheme are such alterations to the scheme as may be required to secure conformity with a sex equality rule.

69 Defence of material factor

- (1) The sex equality clause in A’s terms has no effect in relation to a difference between A’s terms and B’s terms if the responsible person shows that the difference is because of a material factor reliance on which—
 - (a) does not involve treating A less favourably because of A’s sex than the responsible person treats B, and
 - (b) if the factor is within subsection (2), is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (2) A factor is within this subsection if A shows that, as a result of the factor, A and persons of the same sex doing work equal to A’s are put at a particular disadvantage when compared with persons of the opposite sex doing work equal to A’s.
- (3) For the purposes of subsection (1), the long-term objective of reducing inequality between men’s and women’s terms of work is always to be regarded as a legitimate aim.
- (4) A sex equality rule has no effect in relation to a difference between A and B in the effect of a relevant matter if the trustees or managers of the scheme in question show that the difference is because of a material factor which is not the difference of sex.
- (5) “Relevant matter” has the meaning given in section 67.
- (6) For the purposes of this section, a factor is not material unless it is a material difference between A’s case and B’s.

70 Exclusion of sex discrimination provisions

- (1) The relevant sex discrimination provision has no effect in relation to a term of A’s that—
 - (a) is modified by, or included by virtue of, a sex equality clause or rule, or
 - (b) would be so modified or included but for section 69 or Part 2 of Schedule 7.
- (2) Neither of the following is sex discrimination for the purposes of the relevant sex discrimination provision—
 - (a) the inclusion in A’s terms of a term that is less favourable as referred to in section 66(2)(a);
 - (b) the failure to include in A’s terms a corresponding term as referred to in section 66(2)(b).
- (3) The relevant sex discrimination provision is, in relation to work of a description given in the first column of the table, the provision referred to in the second column so far as relating to sex.

<i>Description of work</i>	<i>Provision</i>
Employment	Section 39(2)
Appointment to a personal office	Section 49(6)
Appointment to a public office	Section 50(6)

71 Sex discrimination in relation to contractual pay

- (1) This section applies in relation to a term of a person’s work—
 - (a) that relates to pay, but.
 - (b) in relation to which a sex equality clause or rule has no effect.
- (2) The relevant sex discrimination provision (as defined by section 70) has no effect in relation to the term except in so far as treatment of the person amounts to a contravention of the provision by virtue of section 13 or 14.

Pregnancy and maternity equality

72 Relevant types of work

Sections 73 to 76 apply where a woman—

- (a) is employed, or
- (b) holds a personal or public office.

73 Maternity equality clause

- (1) If the terms of the woman's work do not (by whatever means) include a maternity equality clause, they are to be treated as including one.
- (2) A maternity equality clause is a provision that, in relation to the terms of the woman's work, has the effect referred to in section 74(1), (6) and (8).
- (3) In the case of a term relating to membership of or rights under an occupational pension scheme, a maternity equality clause has only such effect as a maternity equality rule would have.

74 Maternity equality clause: pay

- (1) A term of the woman's work that provides for maternity-related pay to be calculated by reference to her pay at a particular time is, if each of the following three conditions is satisfied, modified as mentioned in subsection (5).
- (2) The first condition is that, after the time referred to in subsection (1) but before the end of the protected period—
 - (a) her pay increases, or
 - (b) it would have increased had she not been on maternity leave.
- (3) The second condition is that the maternity-related pay is not—
 - (a) what her pay would have been had she not been on maternity leave, or
 - (b) the difference between the amount of statutory maternity pay to which she is entitled and what her pay would have been had she not been on maternity leave.
- (4) The third condition is that the terms of her work do not provide for the maternity-related pay to be subject to—
 - (a) an increase as mentioned in subsection (2)(a), or
 - (b) an increase that would have occurred as mentioned in subsection (2)(b).
- (5) The modification referred to in subsection (1) is a modification to provide for the maternity-related pay to be subject to—
 - (a) any increase as mentioned in subsection (2)(a), or
 - (b) any increase that would have occurred as mentioned in subsection (2)(b).
- (6) A term of her work that—
 - (a) provides for pay within subsection (7), but.
 - (b) does not provide for her to be given the pay in circumstances in which she would have been given it had she not been on maternity leave,
 is modified so as to provide for her to be given it in circumstances in which it would normally be given.
- (7) Pay is within this subsection if it is—
 - (a) pay (including pay by way of bonus) in respect of times before the woman is on maternity leave,
 - (b) pay by way of bonus in respect of times when she is on compulsory maternity leave, or
 - (c) pay by way of bonus in respect of times after the end of the protected period.
- (8) A term of the woman's work that—
 - (a) provides for pay after the end of the protected period, but.
 - (b) does not provide for it to be subject to an increase to which it would have been subject had she not been on maternity leave,
 is modified so as to provide for it to be subject to the increase.
- (9) Maternity-related pay is pay (other than statutory maternity pay) to which a woman is entitled—
 - (a) as a result of being pregnant, or
 - (b) in respect of times when she is on maternity leave.
- (10) A reference to the protected period is to be construed in accordance with section 18.

75 Maternity equality rule

- (1) If an occupational pension scheme does not include a maternity equality rule, it is to be treated as including one.
- (2) A maternity equality rule is a provision that has the effect set out in subsections (3) and (4).
- (3) If a relevant term does not treat time when the woman is on maternity leave as it treats time when she is not, the term is modified so as to treat time when she is on maternity leave as time when she is not.
- (4) If a term confers a relevant discretion capable of being exercised so that time when she is on maternity leave is treated differently from time when she is not, the term is modified so as not to allow the discretion to be exercised in that way.
- (5) A term is relevant if it is—
 - (a) a term relating to membership of the scheme,
 - (b) a term relating to the accrual of rights under the scheme, or
 - (c) a term providing for the determination of the amount of a benefit payable under the scheme.
- (6) A discretion is relevant if its exercise is capable of affecting—
 - (a) membership of the scheme,
 - (b) the accrual of rights under the scheme, or
 - (c) the determination of the amount of a benefit payable under the scheme.
- (7) This section does not require the woman's contributions to the scheme in respect of time when she is on maternity leave to be determined otherwise than by reference to the amount she is paid in respect of that time.

- (8) This section, so far as relating to time when she is on ordinary maternity leave but is not being paid by her employer, applies only in a case where the expected week of childbirth began on or after 6 April 2003.
- (9) This section, so far as relating to time when she is on additional maternity leave but is not being paid by her employer—
 - (a) does not apply to the accrual of rights under the scheme in any case;
 - (b) applies for other purposes only in a case where the expected week of childbirth began on or after 5 October 2008.
- (10) In this section—
 - (a) a reference to being on maternity leave includes a reference to having been on maternity leave, and
 - (b) a reference to being paid by the employer includes a reference to receiving statutory maternity pay from the employer.

76 Exclusion of pregnancy and maternity discrimination provisions

- (1) The relevant pregnancy and maternity discrimination provision has no effect in relation to a term of the woman’s work that is modified by a maternity equality clause or rule.
- (2) The inclusion in the woman’s terms of a term that requires modification by virtue of section 73(2) or (3) is not pregnancy and maternity discrimination for the purposes of the relevant pregnancy and maternity discrimination provision.
- (3) The relevant pregnancy and maternity discrimination provision is, in relation to a description of work given in the first column of the table, the provision referred to in the second column so far as relating to pregnancy and maternity.

<i>Description of work</i>	<i>Provision</i>
Employment	Section 39(2)
Appointment to a personal office	Section 49(6)
Appointment to a public office	Section 50(6)

Disclosure of information

77 Discussions about pay

- (1) A term of a person’s work that purports to prevent or restrict the person (P) from disclosing or seeking to disclose information about the terms of P’s work is unenforceable against P in so far as P makes or seeks to make a relevant pay disclosure.
- (2) A term of a person’s work that purports to prevent or restrict the person (P) from seeking disclosure of information from a colleague about the terms of the colleague’s work is unenforceable against P in so far as P seeks a relevant pay disclosure from the colleague; and “colleague” includes a former colleague in relation to the work in question.
- (3) A disclosure is a relevant pay disclosure if made for the purpose of enabling the person who makes it, or the person to whom it is made, to find out whether or to what extent there is, in relation to the work in question, a connection between pay and having (or not having) a particular protected characteristic.
- (4) The following are to be treated as protected acts for the purposes of the relevant victimisation provision—
 - (a) seeking a disclosure that would be a relevant pay disclosure;
 - (b) making or seeking to make a relevant pay disclosure;
 - (c) receiving information disclosed in a relevant pay disclosure.
- (5) The relevant victimisation provision is, in relation to a description of work specified in the first column of the table, section 27 so far as it applies for the purposes of a provision mentioned in the second column.

<i>Description of work</i>	<i>Provision by virtue of which section 27 has effect</i>
Employment	Section 39(3) or (4)
Appointment to a personal office	Section 49(5) or (8)
Appointment to a public office	Section 50(5) or (9)

78 Gender pay gap information

- (1) Regulations may require employers to publish information relating to the pay of employees for the purpose of showing whether, by reference to factors of such description as is prescribed, there are differences in the pay of male and female employees.
- (2) This section does not apply to—
 - (a) an employer who has fewer than 250 employees;
 - (b) a person specified in Schedule 19;
 - (c) a government department or part of the armed forces not specified in that Schedule.
- (3) The regulations may prescribe—
 - (a) descriptions of employer;
 - (b) descriptions of employee;
 - (c) how to calculate the number of employees that an employer has;
 - (d) descriptions of information;

- (e) the time at which information is to be published;
- (f) the form and manner in which it is to be published.
- (4) Regulations under subsection (3)(e) may not require an employer, after the first publication of information, to publish information more frequently than at intervals of 12 months.
- (5) The regulations may make provision for a failure to comply with the regulations—
 - (a) to be an offence punishable on summary conviction by a fine not exceeding level 5 on the standard scale;
 - (b) to be enforced, otherwise than as an offence, by such means as are prescribed.
- (6) The reference to a failure to comply with the regulations includes a reference to a failure by a person acting on behalf of an employer.

Supplementary

79 Comparators

- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) If A is employed, B is a comparator if subsection (3) or (4) applies.
- (3) This subsection applies if—
 - (a) B is employed by A's employer or by an associate of A's employer, and
 - (b) A and B work at the same establishment.
- (4) This subsection applies if—
 - (a) B is employed by A's employer or an associate of A's employer,
 - (b) B works at an establishment other than the one at which A works, and
 - (c) common terms apply at the establishments (either generally or as between A and B).
- (5) If A holds a personal or public office, B is a comparator if—
 - (a) B holds a personal or public office, and
 - (b) the person responsible for paying A is also responsible for paying B.
- (6) If A is a relevant member of the House of Commons staff, B is a comparator if—
 - (a) B is employed by the person who is A's employer under subsection (6) of section 195 of the Employment Rights Act 1996, or
 - (b) if subsection (7) of that section applies in A's case, B is employed by the person who is A's employer under that subsection.
- (7) If A is a relevant member of the House of Lords staff, B is a comparator if B is also a relevant member of the House of Lords staff.
- (8) Section 42 does not apply to this Chapter; accordingly, for the purposes of this Chapter only, holding the office of constable is to be treated as holding a personal office.
- (9) For the purposes of this section, employers are associated if—
 - (a) one is a company of which the other (directly or indirectly) has control, or
 - (b) both are companies of which a third person (directly or indirectly) has control.

80 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) The terms of a person's work are—
 - (a) if the person is employed, the terms of the person's employment that are in the person's contract of employment, contract of apprenticeship or contract to do work personally;
 - (b) if the person holds a personal or public office, the terms of the person's appointment to the office.
- (3) If work is not done at an establishment, it is to be treated as done at the establishment with which it has the closest connection.
- (4) A person (P) is the responsible person in relation to another person if—
 - (a) P is the other's employer;
 - (b) P is responsible for paying remuneration in respect of a personal or public office that the other holds.
- (5) A job evaluation study is a study undertaken with a view to evaluating, in terms of the demands made on a person by reference to factors such as effort, skill and decision-making, the jobs to be done—
 - (a) by some or all of the workers in an undertaking or group of undertakings, or
 - (b) in the case of the armed forces, by some or all of the members of the armed forces.
- (6) In the case of Crown employment, the reference in subsection (5)(a) to an undertaking is to be construed in accordance with section 191(4) of the Employment Rights Act 1996.
- (7) "Civil partnership status" has the meaning given in section 124(1) of the Pensions Act 1995.
- (8) Schedule 7 (exceptions) has effect.

CHAPTER 4

SUPPLEMENTARY

81 Ships and hovercraft

- (1) This Part applies in relation to—
 - (a) work on ships,

- (b) work on hovercraft, and
 - (c) seafarers,
- only in such circumstances as are prescribed.
- (2) For the purposes of this section, it does not matter whether employment arises or work is carried out within or outside the United Kingdom.
 - (3) “Ship” has the same meaning as in the Merchant Shipping Act 1995.
 - (4) “Hovercraft” has the same meaning as in the Hovercraft Act 1968.
 - (5) “Seafarer” means a person employed or engaged in any capacity on board a ship or hovercraft.
 - (6) Nothing in this section affects the application of any other provision of this Act to conduct outside England and Wales or Scotland

82 Offshore work

- (1) Her Majesty may by Order in Council provide that in the case of persons in offshore work—
 - (a) specified provisions of this Part apply (with or without modification);
 - (b) Northern Ireland legislation making provision for purposes corresponding to any of the purposes of this Part applies (with or without modification).
- (2) The Order may—
 - (a) provide for these provisions, as applied by the Order, to apply to individuals (whether or not British citizens) and bodies corporate (whether or not incorporated under the law of a part of the United Kingdom), whether or not such application affects activities outside the United Kingdom;
 - (b) make provision for conferring jurisdiction on a specified court or class of court or on employment tribunals in respect of offences, causes of action or other matters arising in connection with offshore work;
 - (c) exclude from the operation of section 3 of the Territorial Waters Jurisdiction Act 1878 (consents required for prosecutions) proceedings for offences under the provisions mentioned in subsection (1) in connection with offshore work;
 - (d) provide that such proceedings must not be brought without such consent as may be required by the Order.
- (3) “Offshore work” is work for the purposes of—
 - (a) activities in the territorial sea adjacent to the United Kingdom,
 - (b) activities such as are mentioned in subsection (2) of section 11 of the Petroleum Act 1998 in waters within subsection (8)(b) or (c) of that section, or
 - (c) activities mentioned in paragraphs (a) and (b) of section 87(1) of the Energy Act 2004 in waters to which that section applies.
- (4) Work includes employment, contract work, a position as a partner or as a member of an LLP, or an appointment to a personal or public office.
- (5) Northern Ireland legislation includes an enactment contained in, or in an instrument under, an Act that forms part of the law of Northern Ireland
- (6) In the application to Northern Ireland of subsection (2)(b), the reference to employment tribunals is to be read as a reference to industrial tribunals.
- (7) Nothing in this section affects the application of any other provision of this Act to conduct outside England and Wales or Scotland

83 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) “Employment” means—
 - (a) employment under a contract of employment, a contract of apprenticeship or a contract personally to do work;
 - (b) Crown employment;
 - (c) employment as a relevant member of the House of Commons staff;
 - (d) employment as a relevant member of the House of Lords staff.
- (3) This Part applies to service in the armed forces as it applies to employment by a private person; and for that purpose—
 - (a) references to terms of employment, or to a contract of employment, are to be read as including references to terms of service;
 - (b) references to associated employers are to be ignored.
- (4) A reference to an employer or an employee, or to employing or being employed, is (subject to section 212(11)) to be read with subsections (2) and (3); and a reference to an employer also includes a reference to a person who has no employees but is seeking to employ one or more other persons.
- (5) “Relevant member of the House of Commons staff” has the meaning given in section 195 of the Employment Rights Act 1996; and such a member of staff is an employee of—
 - (a) the person who is the employer of that member under subsection (6) of that section, or
 - (b) if subsection (7) of that section applies in the case of that member, the person who is the employer of that member under that subsection.
- (6) “Relevant member of the House of Lords staff” has the meaning given in section 194 of that Act (which provides that such a member of staff is an employee of the Corporate Officer of the House of Lords).
- (7) In the case of a person in Crown employment, or in employment as a relevant member of the House of Commons staff, a reference to the person’s dismissal is a reference to the termination of the person’s employment.

- (8) A reference to a personal or public office, or to an appointment to a personal or public office, is to be construed in accordance with section 52.
- (9) "Crown employment" has the meaning given in section 191 of the Employment Rights Act 1996.
- (10) Schedule 8 (reasonable adjustments) has effect.
- (11) Schedule 9 (exceptions) has effect.

PART 6

EDUCATION

CHAPTER 1

SCHOOLS

84 Application of this Chapter

This Chapter does not apply to the following protected characteristics—

- (a) age;
- (b) marriage and civil partnership.

85 Pupils: admission and treatment, etc.

- (1) The responsible body of a school to which this section applies must not discriminate against a person—
 - (a) in the arrangements it makes for deciding who is offered admission as a pupil;
 - (b) as to the terms on which it offers to admit the person as a pupil;
 - (c) by not admitting the person as a pupil.
- (2) The responsible body of such a school must not discriminate against a pupil—
 - (a) in the way it provides education for the pupil;
 - (b) in the way it affords the pupil access to a benefit, facility or service;
 - (c) by not providing education for the pupil;
 - (d) by not affording the pupil access to a benefit, facility or service;
 - (e) by excluding the pupil from the school;
 - (f) by subjecting the pupil to any other detriment.
- (3) The responsible body of such a school must not harass—
 - (a) a pupil;
 - (b) a person who has applied for admission as a pupil.
- (4) The responsible body of such a school must not victimise a person—
 - (a) in the arrangements it makes for deciding who is offered admission as a pupil;
 - (b) as to the terms on which it offers to admit the person as a pupil;
 - (c) by not admitting the person as a pupil.
- (5) The responsible body of such a school must not victimise a pupil—
 - (a) in the way it provides education for the pupil;
 - (b) in the way it affords the pupil access to a benefit, facility or service;
 - (c) by not providing education for the pupil;
 - (d) by not affording the pupil access to a benefit, facility or service;
 - (e) by excluding the pupil from the school;
 - (f) by subjecting the pupil to any other detriment.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to the responsible body of such a school.
- (7) In relation to England and Wales, this section applies to—
 - (a) a school maintained by a local authority;
 - (b) an independent educational institution (other than a special school);
 - (c) a special school (not maintained by a local authority).
- (8) In relation to Scotland, this section applies to—
 - (a) a school managed by an education authority;
 - (b) an independent school;
 - (c) a school in respect of which the managers are for the time being receiving grants under section 73(c) or (d) of the Education (Scotland) Act 1980.
- (9) The responsible body of a school to which this section applies is—
 - (a) if the school is within subsection (7)(a), the local authority or governing body;
 - (b) if it is within subsection (7)(b) or (c), the proprietor;
 - (c) if it is within subsection (8)(a), the education authority;
 - (d) if it is within subsection (8)(b), the proprietor;
 - (e) if it is within subsection (8)(c), the managers.
- (10) In the application of section 26 for the purposes of subsection (3), none of the following is a relevant protected characteristic—
 - (a) gender reassignment;
 - (b) religion or belief;
 - (c) sexual orientation.

86 Victimization of pupils, etc. for conduct of parents, etc.

- (1) This section applies for the purposes of section 27 in its application to section 85(4) or (5).
- (2) The references to B in paragraphs (a) and (b) of subsection (1) of section 27 include a reference to a parent or sibling of the child in question.
- (3) Giving false evidence or information, or making a false allegation, in good faith is not a protected act in a case where—
 - (a) the evidence or information is given, or the allegation is made, by a parent or sibling of the child, and
 - (b) the child has acted in bad faith.
- (4) Giving false evidence or information, or making a false allegation, in bad faith, is a protected act in a case where—
 - (a) the evidence or information is given, or the allegation is made, by a parent or sibling of the child, and
 - (b) the child has acted in good faith.
- (5) In this section—

“child” means a person who has not attained the age of 18;

“sibling” means a brother or sister, a half-brother or half-sister, or a stepbrother or stepsister.

87 Application of certain powers under Education Act 1996

- (1) Sections 496 and 497 of the Education Act 1996 (powers to give directions where responsible body of school in default of obligations, etc.) apply to the performance of a duty under section 85.
- (2) But neither of sections 496 and 497 of that Act applies to the performance of a duty under that section by the proprietor of an independent educational institution (other than a special school).

88 Disabled pupils: accessibility

Schedule 10 (accessibility) has effect

89 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) Nothing in this Chapter applies to anything done in connection with the content of the curriculum.
- (3) “Pupil”—
 - (a) in relation to England and Wales, has the meaning given in section 3(1) of the Education Act 1996;
 - (b) in relation to Scotland, has the meaning given in section 135(1) of the Education (Scotland) Act 1980.
- (4) “Proprietor”—
 - (a) in relation to a school in England and Wales, has the meaning given in section 579(1) of the Education Act 1996;
 - (b) in relation to a school in Scotland, has the meaning given in section 135(1) of the Education (Scotland) Act 1980.
- (5) “School”—
 - (a) in relation to England and Wales, has the meaning given in section 4 of the Education Act 1996;
 - (b) in relation to Scotland, has the meaning given in section 135(1) of the Education (Scotland) Act 1980.
- (6) A reference to a school includes a reference to an independent educational institution in England; and a reference to an independent educational institution in England is to be construed in accordance with Chapter 1 of Part 4 of the Education and Skills Act 2008.
- (7) A reference to an independent educational institution is a reference to—
 - (a) an independent educational institution in England, or
 - (b) an independent school in Wales.
- (8) “Independent school”—
 - (a) in relation to Wales, has the meaning given in section 463 of the Education Act 1996;
 - (b) in relation to Scotland, has the meaning given in section 135(1) of the Education (Scotland) Act 1980.
- (9) “Special school” has the meaning given in section 337 of the Education Act 1996.
- (10) “Local authority” means—
 - (a) in relation to England, an English local authority within the meaning of section 162 of the Education and Inspections Act 2006;
 - (b) in relation to Wales, a Welsh local authority within the meaning of that section.
- (11) “Education authority”, in relation to Scotland, has the meaning given in section 135(1) of the Education (Scotland) Act 1980.
- (12) Schedule 11 (exceptions) has effect.

CHAPTER 2

FURTHER AND HIGHER EDUCATION

90 Application of this Chapter

This Chapter does not apply to the protected characteristic of marriage and civil partnership.

91 Students: admission and treatment, etc.

- (1) The responsible body of an institution to which this section applies must not discriminate against a person—

- (a) in the arrangements it makes for deciding who is offered admission as a student;
 - (b) as to the terms on which it offers to admit the person as a student;
 - (c) by not admitting the person as a student.
- (2) The responsible body of such an institution must not discriminate against a student—
- (a) in the way it provides education for the student;
 - (b) in the way it affords the student access to a benefit, facility or service;
 - (c) by not providing education for the student;
 - (d) by not affording the student access to a benefit, facility or service;
 - (e) by excluding the student;
 - (f) by subjecting the student to any other detriment.
- (3) The responsible body of such an institution must not discriminate against a disabled person—
- (a) in the arrangements it makes for deciding upon whom to confer a qualification;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to confer a qualification on the person;
 - (c) by not conferring a qualification on the person;
 - (d) by withdrawing a qualification from the person or varying the terms on which the person holds it.
- (4) Subsection (3) applies only to disability discrimination.
- (5) The responsible body of such an institution must not harass—
- (a) a student;
 - (b) a person who has applied for admission as a student;
 - (c) a disabled person who holds or has applied for a qualification conferred by the institution.
- (6) The responsible body of such an institution must not victimise a person—
- (a) in the arrangements it makes for deciding who is offered admission as a student;
 - (b) as to the terms on which it offers to admit the person as a student;
 - (c) by not admitting the person as a student.
- (7) The responsible body of such an institution must not victimise a student—
- (a) in the way it provides education for the student;
 - (b) in the way it affords the student access to a benefit, facility or service;
 - (c) by not providing education for the student;
 - (d) by not affording the student access to a benefit, facility or service;
 - (e) by excluding the student;
 - (f) by subjecting the student to any other detriment.
- (8) The responsible body of such an institution must not victimise a disabled person—
- (a) in the arrangements it makes for deciding upon whom to confer a qualification;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to confer a qualification on the person;
 - (c) by not conferring a qualification on the person;
 - (d) by withdrawing a qualification from the person or varying the terms on which the person holds it.
- (9) A duty to make reasonable adjustments applies to the responsible body of such an institution.
- (10) In relation to England and Wales, this section applies to—
- (a) a university;
 - (b) any other institution within the higher education sector;
 - (c) an institution within the further education sector
- (11) In relation to Scotland, this section applies to—
- (a) a university;
 - (b) a designated institution;
 - (c) a college of further education.
- (12) A responsible body is—
- (a) in the case of an institution within subsection (10)(a), (b) or (c), the governing body;
 - (b) in the case of an institution within subsection (11)(a) or (b), the governing body;
 - (c) in the case of a college of further education under the management of a board of management, the board of management;
 - (d) in the case of any other college of further education, any board of governors of the college or any person responsible for the management of the college, whether or not formally constituted as a governing body or board of governors.

92 Further and higher education courses

- (1) The responsible body in relation to a course to which this section applies must not discriminate against a person—
- (a) in the arrangements it makes for deciding who is enrolled on the course;
 - (b) as to the terms on which it offers to enrol the person on the course;
 - (c) by not accepting the person's application for enrolment.
- (2) The responsible body in relation to such a course must not discriminate against a person who is enrolled on the course in the services it provides or offers to provide.
- (3) The responsible body in relation to such a course must not harass a person who—
- (a) seeks enrolment on the course;
 - (b) is enrolled on the course;
 - (c) is a user of services provided by the body in relation to the course.
- (4) The responsible body in relation to such a course must not victimise a person—

- (a) in the arrangements it makes for deciding who is enrolled on the course;
 - (b) as to the terms on which it offers to enrol the person on the course;
 - (c) by not accepting the person's application for enrolment.
- (5) The responsible body in relation to such a course must not victimise a person who is enrolled on the course in the services it provides or offers to provide.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to the responsible body.
- (7) This section applies to—
- (a) a course of further or higher education secured by a responsible body in England or Wales;
 - (b) a course of education provided by the governing body of a maintained school under section 80 of the School Standards and Framework Act 1998;
 - (c) a course of further education secured by an education authority in Scotland
- (8) A responsible body is—
- (a) a local authority in England or Wales, for the purposes of subsection (7)(a);
 - (b) the governing body of a maintained school, for the purposes of subsection (7)(b);
 - (c) an education authority in Scotland, for the purposes of subsection (7)(c).
- (9) In this section—
 "course", in relation to further education, includes each component part of a course if there is no requirement imposed on persons registered for a component part of the course to register for another component part of the course;
 "enrolment" includes registration for a component part of a course;
 "maintained school" has the meaning given in section 20(7) of the School Standards and Framework Act 1998;
 "services" means services of any description which are provided wholly or mainly for persons enrolled on a course to which this section applies.

93 Recreational or training facilities

- (1) The responsible body in relation to facilities to which this section applies must not discriminate against a person—
- (a) in the arrangements it makes for deciding who is provided with the facilities;
 - (b) as to the terms on which it offers to provide the facilities to the person;
 - (c) by not accepting the person's application for provision of the facilities.
- (2) The responsible body in relation to such facilities must not discriminate against a person who is provided with the facilities in the services it provides or offers to provide.
- (3) The responsible body in relation to such facilities must not harass a person who—
- (a) seeks to have the facilities provided;
 - (b) is provided with the facilities;
 - (c) is a user of services provided by the body in relation to the facilities.
- (4) The responsible body in relation to such facilities must not victimise a person—
- (a) in the arrangements it makes for deciding who is provided with the facilities;
 - (b) as to the terms on which it offers to provide the facilities to the person;
 - (c) by not accepting the person's application for provision of the facilities.
- (5) The responsible body in relation to such facilities must not victimise a person who is provided with the facilities in the services it provides or offers to provide.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to the responsible body.
- (7) This section applies to—
- (a) facilities secured by a local authority in England under section 507A or 507B of the Education Act 1996;
 - (b) facilities secured by a local authority in Wales under section 508 of that Act;
 - (c) recreational or training facilities provided by an education authority in Scotland
- (8) A responsible body is—
- (a) a local authority in England, for the purposes of subsection (7)(a);
 - (b) a local authority in Wales, for the purposes of subsection (7)(b);
 - (c) an education authority in Scotland, for the purposes of subsection (7)(c).
- (9) This section does not apply to the protected characteristic of age, so far as relating to persons who have not attained the age of 18.

94 Interpretation and exceptions

- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) Nothing in this Chapter applies to anything done in connection with the content of the curriculum.
- (3) A reference to a student, in relation to an institution, is a reference to a person for whom education is provided by the institution.
- (4) A reference to a university includes a reference to a university college and a college, school or hall of a university.
- (5) A reference to an institution within the further or higher education sector is to be construed in accordance with section 91 of the Further and Higher Education Act 1992.
- (6) "Further education"—
- (a) in relation to England and Wales, has the meaning given in section 2 of the Education Act 1996;
 - (b) in relation to Scotland, has the meaning given in section 1(3) of the Further and Higher Education (Scotland) Act 1992.

- (7) “Higher education”—
 - (a) in relation to England and Wales, means education provided by means of a course of a description mentioned in Schedule 6 to the Education Reform Act 1988;
 - (b) in relation to Scotland, has the meaning given in section 38 of the Further and Higher Education (Scotland) Act 1992.
- (8) “College of further education” has the meaning given in section 36 of the Further and Higher Education (Scotland) Act 1992.
- (9) “Designated institution” has the meaning given in section 44 of that Act.
- (10) “Local authority” means—
 - (a) in relation to England, an English local authority within the meaning of section 162 of the Education and Inspections Act 2006;
 - (b) in relation to Wales, a Welsh local authority within the meaning of that section.
- (11) “Education authority” has the meaning given by section 135(1) of the Education (Scotland) Act 1980.
- (12) Schedule 12 (exceptions) has effect.

CHAPTER 3

GENERAL QUALIFICATIONS BODIES

95 Application of this Chapter

This Chapter does not apply to the protected characteristic of marriage and civil partnership.

96 Qualifications bodies

- (1) A qualifications body (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding upon whom to confer a relevant qualification;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to confer a relevant qualification on B;
 - (c) by not conferring a relevant qualification on B.
- (2) A qualifications body (A) must not discriminate against a person (B) upon whom A has conferred a relevant qualification—
 - (a) by withdrawing the qualification from B;
 - (b) by varying the terms on which B holds the qualification;
 - (c) by subjecting B to any other detriment.
- (3) A qualifications body must not, in relation to conferment by it of a relevant qualification, harass—
 - (a) a person who holds the qualification, or
 - (b) a person who applies for it.
- (4) A qualifications body (A) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding upon whom to confer a relevant qualification;
 - (b) as to the terms on which it is prepared to confer a relevant qualification on B;
 - (c) by not conferring a relevant qualification on B.
- (5) A qualifications body (A) must not victimise a person (B) upon whom A has conferred a relevant qualification—
 - (a) by withdrawing the qualification from B;
 - (b) by varying the terms on which B holds the qualification;
 - (c) by subjecting B to any other detriment.
- (6) A duty to make reasonable adjustments applies to a qualifications body.
- (7) Subsection (6) does not apply to the body in so far as the appropriate regulator specifies provisions, criteria or practices in relation to which the body—
 - (a) is not subject to a duty to make reasonable adjustments;
 - (b) is subject to a duty to make reasonable adjustments, but in relation to which such adjustments as the regulator specifies should not be made.
- (8) For the purposes of subsection (7) the appropriate regulator must have regard to—
 - (a) the need to minimise the extent to which disabled persons are disadvantaged in attaining the qualification because of their disabilities;
 - (b) the need to secure that the qualification gives a reliable indication of the knowledge, skills and understanding of a person upon whom it is conferred;
 - (c) the need to maintain public confidence in the qualification.
- (9) The appropriate regulator—
 - (a) must not specify any matter for the purposes of subsection (7) unless it has consulted such persons as it thinks appropriate;
 - (b) must publish matters so specified (including the date from which they are to have effect) in such manner as is prescribed.
- (10) The appropriate regulator is—
 - (a) in relation to a qualifications body that confers qualifications in England, a person prescribed by a Minister of the Crown;
 - (b) in relation to a qualifications body that confers qualifications in Wales, a person prescribed by the Welsh Ministers;

- (c) in relation to a qualifications body that confers qualifications in Scotland, a person prescribed by the Scottish Ministers.
- (11) For the purposes of subsection (10), a qualification is conferred in a part of Great Britain if there are, or may reasonably be expected to be, persons seeking to obtain the qualification who are or will be assessed for those purposes wholly or mainly in that part.

97 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of section 96.
- (2) A qualifications body is an authority or body which can confer a relevant qualification.
- (3) A relevant qualification is an authorisation, qualification, approval or certification of such description as may be prescribed—
- in relation to conferments in England, by a Minister of the Crown;
 - in relation to conferments in Wales, by the Welsh Ministers;
 - in relation to conferments in Scotland, by the Scottish Ministers.
- (4) An authority or body is not a qualifications body in so far as—
- it is the responsible body of a school to which section 85 applies,
 - it is the governing body of an institution to which section 91 applies,
 - it exercises functions under the Education Acts, or
 - it exercises functions under the Education (Scotland) Act 1980.
- (5) A qualifications body does not include an authority or body of such description, or in such circumstances, as may be prescribed.
- (6) A reference to conferring a relevant qualification includes a reference—
- to renewing or extending the conferment of a relevant qualification;
 - to authenticating a relevant qualification conferred by another person.
- (7) A reference in section 96(8), (10) or (11) to a qualification is a reference to a relevant qualification.
- (8) Subsection (11) of section 96 applies for the purposes of subsection (3) of this section as it applies for the purposes of subsection (10) of that section.

CHAPTER 4

MISCELLANEOUS

98 Reasonable adjustments

Schedule 13 (reasonable adjustments) has effect.

99 Educational charities and endowments

Schedule 14 (educational charities and endowments) has effect.

PART 7

ASSOCIATIONS

Preliminary

100 Application of this Part

- (1) This Part does not apply to the protected characteristic of marriage and civil partnership.
- (2) This Part does not apply to discrimination, harassment or victimisation—
- that is prohibited by Part 3 (services and public functions), Part 4 (premises), Part 5 (work) or Part 6 (education), or
 - that would be so prohibited but for an express exception.

Membership, etc.

101 Members and associates

- (1) An association (A) must not discriminate against a person (B)—
- in the arrangements A makes for deciding who to admit to membership;
 - as to the terms on which A is prepared to admit B to membership;
 - by not accepting B's application for membership.
- (2) An association (A) must not discriminate against a member (B)—
- in the way A affords B access, or by not affording B access, to a benefit, facility or service;
 - by depriving B of membership;
 - by varying B's terms of membership;

- (d) by subjecting B to any other detriment.
- (3) An association (A) must not discriminate against an associate (B)—
 - (a) in the way A affords B access, or by not affording B access, to a benefit, facility or service;
 - (b) by depriving B of B's rights as an associate;
 - (c) by varying B's rights as an associate;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (4) An association must not harass—
 - (a) a member;
 - (b) a person seeking to become a member;
 - (c) an associate.
- (5) An association (A) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding who to admit to membership;
 - (b) as to the terms on which A is prepared to admit B to membership;
 - (c) by not accepting B's application for membership.
- (6) An association (A) must not victimise a member (B)—
 - (a) in the way A affords B access, or by not affording B access, to a benefit, facility or service;
 - (b) by depriving B of membership;
 - (c) by varying B's terms of membership;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.
- (7) An association (A) must not victimise an associate (B)—
 - (a) in the way A affords B access, or by not affording B access, to a benefit, facility or service;
 - (b) by depriving B of B's rights as an associate;
 - (c) by varying B's rights as an associate;
 - (d) by subjecting B to any other detriment.

102 Guests

- (1) An association (A) must not discriminate against a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding who to invite, or who to permit to be invited, as a guest;
 - (b) as to the terms on which A is prepared to invite B, or to permit B to be invited, as a guest;
 - (c) by not inviting B, or not permitting B to be invited, as a guest.
- (2) An association (A) must not discriminate against a guest (B) invited by A or with A's permission (whether express or implied)—
 - (a) in the way A affords B access, or by not affording B access, to a benefit, facility or service;
 - (b) by subjecting B to any other detriment.
- (3) An association must not harass—
 - (a) a guest;
 - (b) a person seeking to be a guest.
- (4) An association (A) must not victimise a person (B)—
 - (a) in the arrangements A makes for deciding who to invite, or who to permit to be invited, as a guest;
 - (b) as to the terms on which A is prepared to invite B, or to permit B to be invited, as a guest;
 - (c) by not inviting B, or not permitting B to be invited, as a guest.
- (5) An association (A) must not victimise a guest (B) invited by A or with A's permission (whether express or implied)—
 - (a) in the way A affords B access, or by not affording B access, to a benefit, facility or service;
 - (b) by subjecting B to any other detriment.

103 Sections 101 and 102: further provision

- (1) A duty to make reasonable adjustments applies to an association.
- (2) In the application of section 26 for the purposes of section 101(4) or 102(3), neither of the following is a relevant protected characteristic—
 - (a) religion or belief;
 - (b) sexual orientation.

Special provision for political parties

104 Selection of candidates

- (1) This section applies to an association which is a registered political party.
- (2) A person does not contravene this Part only by acting in accordance with selection arrangements.
- (3) Selection arrangements are arrangements—
 - (a) which the party makes for regulating the selection of its candidates in a relevant election,
 - (b) the purpose of which is to reduce inequality in the party's representation in the body concerned, and
 - (c) which, subject to subsection (7), are a proportionate means of achieving that purpose.
- (4) The reference in subsection (3)(b) to inequality in a party's representation in a body is a reference to inequality between—
 - (a) the number of the party's candidates elected to be members of the body who share a protected characteristic, and

- (b) the number of the party's candidates so elected who do not share that characteristic.
- (5) For the purposes of subsection (4), persons share the protected characteristic of disability if they are disabled persons (and section 6(3)(b) is accordingly to be ignored).
- (6) Selection arrangements do not include short-listing only such persons as have a particular protected characteristic.
- (7) But subsection (6) does not apply to the protected characteristic of sex; and subsection (3)(c) does not apply to short-listing in reliance on this subsection.
- (8) The following elections are relevant elections—
 - (a) Parliamentary Elections;
 - (b) elections to the European Parliament;
 - (c) elections to the Scottish Parliament;
 - (d) elections to the National Assembly for Wales;
 - (e) local government elections within the meaning of section 191, 203 or 204 of the Representation of the People Act 1983 (excluding elections for the Mayor of London).

105 Time-limited provision

- (1) Section 104(7) and the words “, subject to subsection (7),” in section 104(3)(c) are repealed at the end of 2030 unless an order is made under subsection (2).
- (2) At any time before the end of 2030, a Minister of the Crown may by order provide that subsection (1) is to have effect with the substitution of a later time for that for the time being specified there.
- (3) In section 3 of the Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002 (expiry of that Act), in subsection (1) for “2015” substitute “2030”.
- (4) The substitution made by subsection (3) does not affect the power to substitute a later time by order under section 3 of that Act.

106 Information about diversity in range of candidates, etc.

- (1) This section applies to an association which is a registered political party.
- (2) If the party had candidates at a relevant election, the party must, in accordance with regulations, publish information relating to protected characteristics of persons who come within a description prescribed in the regulations in accordance with subsection (3).
- (3) One or more of the following descriptions may be prescribed for the purposes of subsection (2)—
 - (a) successful applicants for nomination as a candidate at the relevant election;
 - (b) unsuccessful applicants for nomination as a candidate at that election;
 - (c) candidates elected at that election;
 - (d) candidates who are not elected at that election.
- (4) The duty imposed by subsection (2) applies only in so far as it is possible to publish information in a manner that ensures that no person to whom the information relates can be identified from that information.
- (5) The following elections are relevant elections—
 - (a) Parliamentary Elections;
 - (b) elections to the European Parliament;
 - (c) elections to the Scottish Parliament;
 - (d) elections to the National Assembly for Wales.
- (6) This section does not apply to the following protected characteristics—
 - (a) marriage and civil partnership;
 - (b) pregnancy and maternity.
- (7) The regulations may provide that the information to be published—
 - (a) must (subject to subsection (6)) relate to all protected characteristics or only to such as are prescribed;
 - (b) must include a statement, in respect of each protected characteristic to which the information relates, of the proportion that the number of persons who provided the information to the party bears to the number of persons who were asked to provide it.
- (8) Regulations under this section may prescribe—
 - (a) descriptions of information;
 - (b) descriptions of political party to which the duty is to apply;
 - (c) the time at which information is to be published;
 - (d) the form and manner in which information is to be published;
 - (e) the period for which information is to be published.
- (9) Provision by virtue of subsection (8)(b) may, in particular, provide that the duty imposed by subsection (2) does not apply to a party which had candidates in fewer constituencies in the election concerned than a prescribed number.
- (10) Regulations under this section—
 - (a) may provide that the duty imposed by subsection (2) applies only to such relevant elections as are prescribed;
 - (b) may provide that a by-election or other election to fill a vacancy is not to be treated as a relevant election or is to be so treated only to a prescribed extent;
 - (c) may amend this section so as to provide for the duty imposed by subsection (2) to apply in the case of additional descriptions of election.
- (11) Nothing in this section authorises a political party to require a person to provide information to it.

*Supplementary***107 Interpretation and exceptions**

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) An “association” is an association of persons—
 - (a) which has at least 25 members, and
 - (b) admission to membership of which is regulated by the association’s rules and involves a process of selection.
- (3) A Minister of the Crown may by order amend subsection (2)(a) so as to substitute a different number for that for the time being specified there.
- (4) It does not matter—
 - (a) whether an association is incorporated;
 - (b) whether its activities are carried on for profit.
- (5) Membership is membership of any description; and a reference to a member is to be construed accordingly.
- (6) A person is an “associate”, in relation to an association, if the person—
 - (a) is not a member of the association, but
 - (b) in accordance with the association’s rules, has some or all of the rights as a member as a result of being a member of another association.
- (7) A reference to a registered political party is a reference to a party registered in the Great Britain register under Part 2 of the Political Parties, Elections and Referendums Act 2000.
- (8) Schedule 15 (reasonable adjustments) has effect.
- (9) Schedule 16 (exceptions) has effect.

PART 8

PROHIBITED CONDUCT: ANCILLARY

108 Relationships that have ended

- (1) A person (A) must not discriminate against another (B) if—
 - (a) the discrimination arises out of and is closely connected to a relationship which used to exist between them, and
 - (b) conduct of a description constituting the discrimination would, if it occurred during the relationship, contravene this Act.
- (2) A person (A) must not harass another (B) if—
 - (a) the harassment arises out of and is closely connected to a relationship which used to exist between them, and
 - (b) conduct of a description constituting the harassment would, if it occurred during the relationship, contravene this Act.
- (3) It does not matter whether the relationship ends before or after the commencement of this section.
- (4) A duty to make reasonable adjustments applies to A in so far as B continues to be placed at a substantial disadvantage as mentioned in section 20.
- (5) For the purposes of subsection (4), sections 20, 21 and 22 and the applicable Schedules are to be construed as if the relationship had not ended.
- (6) For the purposes of Part 9 (enforcement), a contravention of this section relates to the Part of this Act that would have been contravened if the relationship had not ended.
- (7) But conduct is not a contravention of this section in so far as it also amounts to victimisation of B by A.

109 Liability of employers and principals

- (1) Anything done by a person (A) in the course of A’s employment must be treated as also done by the employer.
- (2) Anything done by an agent for a principal, with the authority of the principal, must be treated as also done by the principal.
- (3) It does not matter whether that thing is done with the employer’s or principal’s knowledge or approval.
- (4) In proceedings against A’s employer (B) in respect of anything alleged to have been done by A in the course of A’s employment it is a defence for B to show that B took all reasonable steps to prevent A—
 - (a) from doing that thing, or
 - (b) from doing anything of that description.
- (5) This section does not apply to offences under this Act (other than offences under Part 12 (disabled persons: transport)).

110 Liability of employees and agents

- (1) A person (A) contravenes this section if—
 - (a) A is an employee or agent,
 - (b) A does something which, by virtue of section 109(1) or (2), is treated as having been done by A’s employer or principal (as the case may be), and
 - (c) the doing of that thing by A amounts to a contravention of this Act by the employer or principal (as the case may be).

- (2) It does not matter whether, in any proceedings, the employer is found not to have contravened this Act by virtue of section 109(4).
- (3) A does not contravene this section if—
 - (a) A relies on a statement by the employer or principal that doing that thing is not a contravention of this Act, and
 - (b) it is reasonable for A to do so.
- (4) A person (B) commits an offence if B knowingly or recklessly makes a statement mentioned in subsection (3)(a) which is false or misleading in a material respect.
- (5) A person guilty of an offence under subsection (4) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.
- (6) Part 9 (enforcement) applies to a contravention of this section by A as if it were the contravention mentioned in subsection (1)(c).
- (7) The reference in subsection (1)(c) to a contravention of this Act does not include a reference to disability discrimination in contravention of Chapter 1 of Part 6 (schools).

111 Instructing, causing or inducing contraventions

- (1) A person (A) must not instruct another (B) to do in relation to a third person (C) anything which contravenes Part 3, 4, 5, 6 or 7 or section 108(1) or (2) or 112(1) (a basic contravention).
- (2) A person (A) must not cause another (B) to do in relation to a third person (C) anything which is a basic contravention.
- (3) A person (A) must not induce another (B) to do in relation to a third person (C) anything which is a basic contravention.
- (4) For the purposes of subsection (3), inducement may be direct or indirect.
- (5) Proceedings for a contravention of this section may be brought—
 - (a) by B, if B is subjected to a detriment as a result of A's conduct;
 - (b) by C, if C is subjected to a detriment as a result of A's conduct;
 - (c) by the Commission.
- (6) For the purposes of subsection (5), it does not matter whether—
 - (a) the basic contravention occurs;
 - (b) any other proceedings are, or may be, brought in relation to A's conduct.
- (7) This section does not apply unless the relationship between A and B is such that A is in a position to commit a basic contravention in relation to B.
- (8) A reference in this section to causing or inducing a person to do something includes a reference to attempting to cause or induce the person to do it.
- (9) For the purposes of Part 9 (enforcement), a contravention of this section is to be treated as relating—
 - (a) in a case within subsection (5)(a), to the Part of this Act which, because of the relationship between A and B, A is in a position to contravene in relation to B;
 - (b) in a case within subsection (5)(b), to the Part of this Act which, because of the relationship between B and C, B is in a position to contravene in relation to C.

112 Aiding contraventions

- (1) A person (A) must not knowingly help another (B) to do anything which contravenes Part 3, 4, 5, 6 or 7 or section 108(1) or (2) or 111 (a basic contravention).
- (2) It is not a contravention of subsection (1) if—
 - (a) A relies on a statement by B that the act for which the help is given does not contravene this Act, and
 - (b) it is reasonable for A to do so.
- (3) B commits an offence if B knowingly or recklessly makes a statement mentioned in subsection (2)(a) which is false or misleading in a material respect.
- (4) A person guilty of an offence under subsection (3) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.
- (5) For the purposes of Part 9 (enforcement), a contravention of this section is to be treated as relating to the provision of this Act to which the basic contravention relates.
- (6) The reference in subsection (1) to a basic contravention does not include a reference to disability discrimination in contravention of Chapter 1 of Part 6 (schools).

PART 9

ENFORCEMENT

CHAPTER 1

INTRODUCTORY

113 Proceedings

- (1) Proceedings relating to a contravention of this Act must be brought in accordance with this Part.
- (2) Subsection (1) does not apply to proceedings under Part 1 of the Equality Act 2006.
- (3) Subsection (1) does not prevent—
 - (a) a claim for judicial review;
 - (b) proceedings under the Immigration Acts;

- (c) proceedings under the Special Immigration Appeals Commission Act 1997;
- (d) in Scotland, an application to the supervisory jurisdiction of the Court of Session.
- (4) This section is subject to any express provision of this Act conferring jurisdiction on a court or tribunal.
- (5) The reference to a contravention of this Act includes a reference to a breach of an equality clause or rule.
- (6) Chapters 2 and 3 do not apply to proceedings relating to an equality clause or rule except in so far as Chapter 4 provides for that.
- (7) This section does not apply to—
 - (a) proceedings for an offence under this Act;
 - (b) proceedings relating to a penalty under Part 12 (disabled persons: transport).

CHAPTER 2

CIVIL COURTS

114 Jurisdiction

- (1) A county court or, in Scotland, the sheriff has jurisdiction to determine a claim relating to—
 - (a) a contravention of Part 3 (services and public functions);
 - (b) a contravention of Part 4 (premises);
 - (c) a contravention of Part 6 (education);
 - (d) a contravention of Part 7 (associations);
 - (e) a contravention of section 108, 111 or 112 that relates to Part 3, 4, 6 or 7.
- (2) Subsection (1)(a) does not apply to a claim within section 115.
- (3) Subsection (1)(c) does not apply to a claim within section 116.
- (4) Subsection (1)(d) does not apply to a contravention of section 106.
- (5) For the purposes of proceedings on a claim within subsection (1)(a)—
 - (a) a decision in proceedings on a claim mentioned in section 115(1) that an act is a contravention of Part 3 is binding;
 - (b) it does not matter whether the act occurs outside the United Kingdom.
- (6) The county court or sheriff—
 - (a) must not grant an interim injunction or interdict unless satisfied that no criminal matter would be prejudiced by doing so;
 - (b) must grant an application to stay or sist proceedings under subsection (1) on grounds of prejudice to a criminal matter unless satisfied the matter will not be prejudiced.
- (7) In proceedings in England and Wales on a claim within subsection (1), the power under section 63(1) of the County Courts Act 1984 (appointment of assessors) must be exercised unless the judge is satisfied that there are good reasons for not doing so.
- (8) In proceedings in Scotland on a claim within subsection (1), the power under rule 44.3 of Schedule 1 to the Sheriff Court (Scotland) Act 1907 (appointment of assessors) must be exercised unless the sheriff is satisfied that there are good reasons for not doing so.
- (9) The remuneration of an assessor appointed by virtue of subsection (8) is to be at a rate determined by the Lord President of the Court of Session.

115 Immigration cases

- (1) A claim is within this section if it relates to the act of an immigration authority in taking a relevant decision and—
 - (a) the question whether the act is a contravention of Part 3 has been or could be raised on an appeal which is pending, or could be brought, under the immigration provisions, or
 - (b) it has been decided on an appeal under those provisions that the act is not a contravention of Part 3.
- (2) The relevant decision is not—
 - (a) subject to challenge in proceedings on a claim within section 114(1)(a), or
 - (b) affected by the decision of a court in such proceedings.
- (3) For the purposes of subsection (1)(a) a power to grant permission to appeal out of time must be ignored.
- (4) Each of the following is an immigration authority—
 - (a) the Secretary of State;
 - (b) an immigration officer;
 - (c) a person responsible for the grant or refusal of entry clearance (within the meaning of section 33(1) of the Immigration Act 1971).
- (5) The immigration provisions are—
 - (a) the Special Immigration Appeals Commission Act 1997, or
 - (b) Part 5 of the Nationality, Immigration and Asylum Act 2002.
- (6) A relevant decision is—
 - (a) a decision under the Immigration Acts relating to the entitlement of a person to enter or remain in the United Kingdom;
 - (b) a decision on an appeal under the immigration provisions relating to a decision within paragraph (a).
- (7) An appeal is pending if it is pending for the purposes of section 104 of the Nationality, Immigration and Asylum Act 2002 or (as the case may be) for the purposes of that section as it is applied by section 2(2)(j) of the Special Immigration Appeals Commission Act 1997.

116 Education cases

- (1) A claim is within this section if it may be made to—
 - (a) the First-tier Tribunal in accordance with Part 2 of Schedule 17,
 - (b) the Special Educational Needs Tribunal for Wales in accordance with Part 2 of that Schedule, or
 - (c) an Additional Support Needs Tribunal for Scotland in accordance with Part 3 of that Schedule.
- (2) A claim is also within this section if it must be made in accordance with appeal arrangements within the meaning of Part 4 of that Schedule.
- (3) Schedule 17 (disabled pupils: enforcement) has effect.

117 National security

- (1) Rules of court may, in relation to proceedings on a claim within section 114, confer power as mentioned in subsections (2) to (4); but a power so conferred is exercisable only if the court thinks it expedient to do so in the interests of national security.
- (2) The rules may confer power to exclude from all or part of the proceedings—
 - (a) the claimant or pursuer;
 - (b) a representative of the claimant or pursuer;
 - (c) an assessor
- (3) The rules may confer power to permit a claimant, pursuer or representative who has been excluded to make a statement to the court before the commencement of the proceedings, or part of the proceedings, to which the exclusion relates.
- (4) The rules may confer power to take steps to keep secret all or part of the reasons for the court's decision.
- (5) The Attorney General or, in Scotland, the Advocate General for Scotland may appoint a person to represent the interests of a claimant or pursuer in, or in any part of, proceedings to which an exclusion by virtue of subsection (2)(a) or (b) relates.
- (6) A person (P) may be appointed under subsection (5) only if—
 - (a) in relation to proceedings in England and Wales, P is a person who, for the purposes of the Legal Services Act 2007, is an authorised person in relation to an activity which constitutes the exercise of a right of audience or the conduct of litigation;
 - (b) in relation to proceedings in Scotland, P is an advocate or qualified to practice as a solicitor in Scotland
- (7) P is not responsible to the person whose interests P is appointed to represent.

118 Time limits

- (1) Proceedings on a claim within section 114 may not be brought after the end of—
 - (a) the period of 6 months starting with the date of the act to which the claim relates, or
 - (b) such other period as the county court or sheriff thinks just and equitable.
- (2) If subsection (3) or (4) applies, subsection (1)(a) has effect as if for “6 months” there were substituted “9 months”.
- (3) This subsection applies if—
 - (a) the claim relates to the act of a qualifying institution, and
 - (b) a complaint relating to the act is referred under the student complaints scheme before the end of the period of 6 months starting with the date of the act.
- (4) This subsection applies if—
 - (a) the claim relates to a dispute referred for conciliation in pursuance of arrangements under section 27 of the Equality Act 2006, and
 - (b) subsection (3) does not apply.
- (5) If it has been decided under the immigration provisions that the act of an immigration authority in taking a relevant decision is a contravention of Part 3 (services and public functions), subsection (1) has effect as if for paragraph (a) there were substituted—
“(a)the period of 6 months starting with the day after the expiry of the period during which, as a result of section 114(2), proceedings could not be brought in reliance on section 114(1)(a);”.
- (6) For the purposes of this section—
 - (a) conduct extending over a period is to be treated as done at the end of the period;
 - (b) failure to do something is to be treated as occurring when the person in question decided on it.
- (7) In the absence of evidence to the contrary, a person (P) is to be taken to decide on failure to do something—
 - (a) when P does an act inconsistent with doing it, or
 - (b) if P does no inconsistent act, on the expiry of the period in which P might reasonably have been expected to do it.
- (8) In this section—
“immigration authority”, “immigration provisions” and “relevant decision” each have the meaning given in section 115; “qualifying institution” has the meaning given in section 11 of the Higher Education Act 2004; “the student complaints scheme” means a scheme for the review of qualifying complaints (within the meaning of section 12 of that Act) that is provided by the designated operator (within the meaning of section 13(5)(b) of that Act).

119 Remedies

- (1) This section applies if a county court or the sheriff finds that there has been a contravention of a provision referred to in section 114(1).

- (2) The county court has power to grant any remedy which could be granted by the High Court—
 - (a) in proceedings in tort;
 - (b) on a claim for judicial review.
- (3) The sheriff has power to make any order which could be made by the Court of Session—
 - (a) in proceedings for reparation;
 - (b) on a petition for judicial review.
- (4) An award of damages may include compensation for injured feelings (whether or not it includes compensation on any other basis).
- (5) Subsection (6) applies if the county court or sheriff—
 - (a) finds that a contravention of a provision referred to in section 114(1) is established by virtue of section 19, but,
 - (b) is satisfied that the provision, criterion or practice was not applied with the intention of discriminating against the claimant or pursuer.
- (6) The county court or sheriff must not make an award of damages unless it first considers whether to make any other disposal.
- (7) The county court or sheriff must not grant a remedy other than an award of damages or the making of a declaration unless satisfied that no criminal matter would be prejudiced by doing so.

CHAPTER 3

EMPLOYMENT TRIBUNALS

120 Jurisdiction

- (1) An employment tribunal has, subject to section 121, jurisdiction to determine a complaint relating to—
 - (a) a contravention of Part 5 (work);
 - (b) a contravention of section 108, 111 or 112 that relates to Part 5.
- (2) An employment tribunal has jurisdiction to determine an application by a responsible person (as defined by section 61) for a declaration as to the rights of that person and a worker in relation to a dispute about the effect of a non-discrimination rule.
- (3) An employment tribunal also has jurisdiction to determine an application by the trustees or managers of an occupational pension scheme for a declaration as to their rights and those of a member in relation to a dispute about the effect of a non-discrimination rule.
- (4) An employment tribunal also has jurisdiction to determine a question that—
 - (a) relates to a non-discrimination rule, and
 - (b) is referred to the tribunal by virtue of section 122.
- (5) In proceedings before an employment tribunal on a complaint relating to a breach of a non-discrimination rule, the employer—
 - (a) is to be treated as a party, and
 - (b) is accordingly entitled to appear and be heard.
- (6) Nothing in this section affects such jurisdiction as the High Court, a county court, the Court of Session or the sheriff has in relation to a non-discrimination rule.
- (7) Subsection (1)(a) does not apply to a contravention of section 53 in so far as the act complained of may, by virtue of an enactment, be subject to an appeal or proceedings in the nature of an appeal.
- (8) In subsection (1), the references to Part 5 do not include a reference to section 60(1).

121 Armed forces cases

- (1) Section 120(1) does not apply to a complaint relating to an act done when the complainant was serving as a member of the armed forces unless—
 - (a) the complainant has made a service complaint about the matter, and
 - (b) the complaint has not been withdrawn.
- (2) If the complaint is made under the service complaint procedures, it is to be treated for the purposes of subsection (1)(b) as withdrawn if—
 - (a) neither the officer to whom it is made nor a superior officer refers it to the Defence Council, and
 - (b) the complainant does not apply for it to be referred to the Defence Council.
- (3) If the complaint is made under the old service redress procedures, it is to be treated for the purposes of subsection (1)(b) as withdrawn if the complainant does not submit it to the Defence Council under those procedures.
- (4) The reference in subsection (3) to the old service redress procedures is a reference to the procedures (other than those relating to the making of a report on a complaint to Her Majesty) referred to in—
 - (a) section 180 of the Army Act 1955,
 - (b) section 180 of the Air Force Act 1955, or
 - (c) section 130 of the Naval Discipline Act 1957.
- (5) The making of a complaint to an employment tribunal in reliance on subsection (1) does not affect the continuation of the service complaint procedures or (as the case may be) the old service redress procedures.

122 References by court to tribunal, etc.

- (1) If it appears to a court in which proceedings are pending that a claim or counter-claim relating to a non-discrimination rule could more conveniently be determined by an employment tribunal, the court may strike out the claim or counter-claim.

- (2) If in proceedings before a court a question arises about a non-discrimination rule, the court may (whether or not on an application by a party to the proceedings)—
 - (a) refer the question, or direct that it be referred by a party to the proceedings, to an employment tribunal for determination, and
 - (b) stay or sist the proceedings in the meantime.

123 Time limits

- (1) Proceedings on a complaint within section 120 may not be brought after the end of—
 - (a) the period of 3 months starting with the date of the act to which the complaint relates, or
 - (b) such other period as the employment tribunal thinks just and equitable.
- (2) Proceedings may not be brought in reliance on section 121(1) after the end of—
 - (a) the period of 6 months starting with the date of the act to which the proceedings relate, or
 - (b) such other period as the employment tribunal thinks just and equitable.
- (3) For the purposes of this section—
 - (a) conduct extending over a period is to be treated as done at the end of the period;
 - (b) failure to do something is to be treated as occurring when the person in question decided on it.
- (4) In the absence of evidence to the contrary, a person (P) is to be taken to decide on failure to do something—
 - (a) when P does an act inconsistent with doing it, or
 - (b) if P does no inconsistent act, on the expiry of the period in which P might reasonably have been expected to do it.

124 Remedies: general

- (1) This section applies if an employment tribunal finds that there has been a contravention of a provision referred to in section 120(1).
- (2) The tribunal may—
 - (a) make a declaration as to the rights of the complainant and the respondent in relation to the matters to which the proceedings relate;
 - (b) order the respondent to pay compensation to the complainant;
 - (c) make an appropriate recommendation.
- (3) An appropriate recommendation is a recommendation that within a specified period the respondent takes specified steps for the purpose of obviating or reducing the adverse effect of any matter to which the proceedings relate—
 - (a) on the complainant;
 - (b) on any other person.
- (4) Subsection (5) applies if the tribunal—
 - (a) finds that a contravention is established by virtue of section 19, but.
 - (b) is satisfied that the provision, criterion or practice was not applied with the intention of discriminating against the complainant.
- (5) It must not make an order under subsection (2)(b) unless it first considers whether to act under subsection (2)(a) or (c).
- (6) The amount of compensation which may be awarded under subsection (2)(b) corresponds to the amount which could be awarded by a county court or the sheriff under section 119.
- (7) If a respondent fails, without reasonable excuse, to comply with an appropriate recommendation in so far as it relates to the complainant, the tribunal may—
 - (a) if an order was made under subsection (2)(b), increase the amount of compensation to be paid;
 - (b) if no such order was made, make one.

125 Remedies: national security

- (1) In national security proceedings, an appropriate recommendation (as defined by section 124) must not be made in relation to a person other than the complainant if the recommendation would affect anything done by—
 - (a) the Security Service,
 - (b) the Secret Intelligence Service,
 - (c) the Government Communications Headquarters, or
 - (d) a part of the armed forces which is, in accordance with a requirement of the Secretary of State, assisting the Government Communications Headquarters.
- (2) National security proceedings are—
 - (a) proceedings to which a direction under section 10(3) of the Employment Tribunals Act 1996 (national security) relates;
 - (b) proceedings to which an order under section 10(4) of that Act relates;
 - (c) proceedings (or the part of proceedings) to which a direction pursuant to regulations made under section 10(5) of that Act relates;
 - (d) proceedings (or the part of proceedings) in relation to which an employment tribunal acts pursuant to regulations made under section 10(6) of that Act.

126 Remedies: occupational pension schemes

- (1) This section applies if an employment tribunal finds that there has been a contravention of a provision referred to in section 120(1) in relation to—

- (a) the terms on which persons become members of an occupational pension scheme, or
- (b) the terms on which members of an occupational pension scheme are treated.
- (2) In addition to anything which may be done by the tribunal under section 124 the tribunal may also by order declare—
 - (a) if the complaint relates to the terms on which persons become members of a scheme, that the complainant has a right to be admitted to the scheme;
 - (b) if the complaint relates to the terms on which members of the scheme are treated, that the complainant has a right to membership of the scheme without discrimination.
- (3) The tribunal may not make an order under subsection (2)(b) of section 124 unless—
 - (a) the compensation is for injured feelings, or
 - (b) the order is made by virtue of subsection (7) of that section.
- (4) An order under subsection (2)—
 - (a) may make provision as to the terms on which or the capacity in which the claimant is to enjoy the admission or membership;
 - (b) may have effect in relation to a period before the order is made.

CHAPTER 4

EQUALITY OF TERMS

127 Jurisdiction

- (1) An employment tribunal has, subject to subsection (6), jurisdiction to determine a complaint relating to a breach of an equality clause or rule.
- (2) The jurisdiction conferred by subsection (1) includes jurisdiction to determine a complaint arising out of a breach of an equality clause or rule; and a reference in this Chapter to a complaint relating to such a breach is to be read accordingly.
- (3) An employment tribunal also has jurisdiction to determine an application by a responsible person for a declaration as to the rights of that person and a worker in relation to a dispute about the effect of an equality clause or rule.
- (4) An employment tribunal also has jurisdiction to determine an application by the trustees or managers of an occupational pension scheme for a declaration as to their rights and those of a member in relation to a dispute about the effect of an equality rule.
- (5) An employment tribunal also has jurisdiction to determine a question that—
 - (a) relates to an equality clause or rule, and
 - (b) is referred to the tribunal by virtue of section 128(2).
- (6) This section does not apply to a complaint relating to an act done when the complainant was serving as a member of the armed forces unless—
 - (a) the complainant has made a service complaint about the matter, and
 - (b) the complaint has not been withdrawn.
- (7) Subsections (2) to (5) of section 121 apply for the purposes of subsection (6) of this section as they apply for the purposes of subsection (1) of that section.
- (8) In proceedings before an employment tribunal on a complaint relating to a breach of an equality rule, the employer—
 - (a) is to be treated as a party, and
 - (b) is accordingly entitled to appear and be heard.
- (9) Nothing in this section affects such jurisdiction as the High Court, a county court, the Court of Session or the sheriff has in relation to an equality clause or rule.

128 References by court to tribunal, etc.

- (1) If it appears to a court in which proceedings are pending that a claim or counter-claim relating to an equality clause or rule could more conveniently be determined by an employment tribunal, the court may strike out the claim or counter-claim.
- (2) If in proceedings before a court a question arises about an equality clause or rule, the court may (whether or not on an application by a party to the proceedings)—
 - (a) refer the question, or direct that it be referred by a party to the proceedings, to an employment tribunal for determination, and
 - (b) stay or sist the proceedings in the meantime.

129 Time limits

- (1) This section applies to—
 - (a) a complaint relating to a breach of an equality clause or rule;
 - (b) an application for a declaration referred to in section 127(3) or (4).
- (2) Proceedings on the complaint or application may not be brought in an employment tribunal after the end of the qualifying period.
- (3) If the complaint or application relates to terms of work other than terms of service in the armed forces, the qualifying period is, in a case mentioned in the first column of the table, the period mentioned in the second column.

<i>Case</i>	<i>Qualifying period</i>
A standard case	The period of 6 months beginning with the last day of the employment or appointment.
A stable work case (but not if it is also a concealment or incapacity case (or both))	The period of 6 months beginning with the day on which the stable working relationship ended.
A concealment case (but not if it is also an incapacity case)	The period of 6 months beginning with the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
An incapacity case (but not if it is also a concealment case)	The period of 6 months beginning with the day on which the worker ceased to have the incapacity.
A case which is a concealment case and an incapacity case.	The period of 6 months beginning with the later of the days on which the period would begin if the case were merely a concealment or incapacity case.

- (4) If the complaint or application relates to terms of service in the armed forces, the qualifying period is, in a case mentioned in the first column of the table, the period mentioned in the second column.

<i>Case</i>	<i>Qualifying period</i>
A standard case	The period of 9 months beginning with the last day of the period of service during which the complaint arose.
A concealment case (but not if it is also an incapacity case)	The period of 9 months beginning with the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
An incapacity case (but not if it is also a concealment case)	The period of 9 months beginning with the day on which the worker ceased to have the incapacity.
A case which is a concealment case and an incapacity case.	The period of 9 months beginning with the later of the days on which the period would begin if the case were merely a concealment or incapacity case.

130 Section 129: supplementary

- (1) This section applies for the purposes of section 129.
- (2) A standard case is a case which is not—
 - (a) a stable work case,
 - (b) a concealment case,
 - (c) an incapacity case, or
 - (d) a concealment case and an incapacity case.
- (3) A stable work case is a case where the proceedings relate to a period during which there was a stable working relationship between the worker and the responsible person (including any time after the terms of work had expired).
- (4) A concealment case in proceedings relating to an equality clause is a case where—
 - (a) the responsible person deliberately concealed a qualifying fact from the worker, and
 - (b) the worker did not discover (or could not with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact until after the relevant day.
- (5) A concealment case in proceedings relating to an equality rule is a case where—
 - (a) the employer or the trustees or managers of the occupational pension scheme in question deliberately concealed a qualifying fact from the member, and
 - (b) the member did not discover (or could not with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact until after the relevant day.
- (6) A qualifying fact for the purposes of subsection (4) or (5) is a fact—
 - (a) which is relevant to the complaint, and
 - (b) without knowledge of which the worker or member could not reasonably have been expected to bring the proceedings.
- (7) An incapacity case in proceedings relating to an equality clause with respect to terms of work other than terms of service in the armed forces is a case where the worker had an incapacity during the period of 6 months beginning with the later of—
 - (a) the relevant day, or
 - (b) the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact deliberately concealed from the worker by the responsible person.
- (8) An incapacity case in proceedings relating to an equality clause with respect to terms of service in the armed forces is a case where the worker had an incapacity during the period of 9 months beginning with the later of—
 - (a) the last day of the period of service during which the complaint arose, or
 - (b) the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact deliberately concealed from the worker by the responsible person.

- (9) An incapacity case in proceedings relating to an equality rule is a case where the member of the occupational pension scheme in question had an incapacity during the period of 6 months beginning with the later of—
 - (a) the relevant day, or
 - (b) the day on which the member discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact deliberately concealed from the member by the employer or the trustees or managers of the scheme.
- (10) The relevant day for the purposes of this section is—
 - (a) the last day of the employment or appointment, or
 - (b) the day on which the stable working relationship between the worker and the responsible person ended.

131 Assessment of whether work is of equal value

- (1) This section applies to proceedings before an employment tribunal on—
 - (a) a complaint relating to a breach of an equality clause or rule, or
 - (b) a question referred to the tribunal by virtue of section 128(2).
- (2) Where a question arises in the proceedings as to whether one person’s work is of equal value to another’s, the tribunal may, before determining the question, require a member of the panel of independent experts to prepare a report on the question.
- (3) The tribunal may withdraw a requirement that it makes under subsection (2); and, if it does so, it may—
 - (a) request the panel member to provide it with specified documentation;
 - (b) make such other requests to that member as are connected with the withdrawal of the requirement.
- (4) If the tribunal requires the preparation of a report under subsection (2) (and does not withdraw the requirement), it must not determine the question unless it has received the report.
- (5) Subsection (6) applies where—
 - (a) a question arises in the proceedings as to whether the work of one person (A) is of equal value to the work of another (B), and
 - (b) A’s work and B’s work have been given different values by a job evaluation study.
- (6) The tribunal must determine that A’s work is not of equal value to B’s work unless it has reasonable grounds for suspecting that the evaluation contained in the study—
 - (a) was based on a system that discriminates because of sex, or
 - (b) is otherwise unreliable.
- (7) For the purposes of subsection (6)(a), a system discriminates because of sex if a difference (or coincidence) between values that the system sets on different demands is not justifiable regardless of the sex of the person on whom the demands are made.
- (8) A reference to a member of the panel of independent experts is a reference to a person—
 - (a) who is for the time being designated as such by the Advisory, Conciliation and Arbitration Service (ACAS) for the purposes of this section, and
 - (b) who is neither a member of the Council of ACAS nor one of its officers or members of staff.
- (9) “Job evaluation study” has the meaning given in section 80(5).

132 Remedies in non-pensions cases

- (1) This section applies to proceedings before a court or employment tribunal on a complaint relating to a breach of an equality clause, other than a breach with respect to membership of or rights under an occupational pension scheme.
- (2) If the court or tribunal finds that there has been a breach of the equality clause, it may—
 - (a) make a declaration as to the rights of the parties in relation to the matters to which the proceedings relate;
 - (b) order an award by way of arrears of pay or damages in relation to the complainant.
- (3) The court or tribunal may not order a payment under subsection (2)(b) in respect of a time before the arrears day.
- (4) In relation to proceedings in England and Wales, the arrears day is, in a case mentioned in the first column of the table, the day mentioned in the second column.

<i>Case</i>	<i>Arrears day</i>
A standard case	The day falling 6 years before the day on which the proceedings were instituted.
A concealment case or an incapacity case (or a case which is both)	The day on which the breach first occurred.

- (5) In relation to proceedings in Scotland, the arrears day is the first day of—
 - (a) the period of 5 years ending with the day on which the proceedings were commenced, or
 - (b) if the case involves a relevant incapacity, or a relevant fraud or error, the period of 20 years ending with that day.

133 Remedies in pensions cases

- (1) This section applies to proceedings before a court or employment tribunal on a complaint relating to—
 - (a) a breach of an equality rule, or

- (b) a breach of an equality clause with respect to membership of, or rights under, an occupational pension scheme.
- (2) If the court or tribunal finds that there has been a breach as referred to in subsection (1)—
 - (a) it may make a declaration as to the rights of the parties in relation to the matters to which the proceedings relate;
 - (b) it must not order arrears of benefits or damages or any other amount to be paid to the complainant.
- (3) Subsection (2)(b) does not apply if the proceedings are proceedings to which section 134 applies.
- (4) If the breach relates to a term on which persons become members of the scheme, the court or tribunal may declare that the complainant is entitled to be admitted to the scheme with effect from a specified date.
- (5) A date specified for the purposes of subsection (4) must not be before 8 April 1976.
- (6) If the breach relates to a term on which members of the scheme are treated, the court or tribunal may declare that the complainant is, in respect of a specified period, entitled to secure the rights that would have accrued if the breach had not occurred.
- (7) A period specified for the purposes of subsection (6) must not begin before 17 May 1990.
- (8) If the court or tribunal makes a declaration under subsection (6), the employer must provide such resources to the scheme as are necessary to secure for the complainant (without contribution or further contribution by the complainant or other members) the rights referred to in that subsection.

134 Remedies in claims for arrears brought by pensioner members

- (1) This section applies to proceedings before a court or employment tribunal on a complaint by a pensioner member of an occupational pension scheme relating to a breach of an equality clause or rule with respect to a term on which the member is treated.
- (2) If the court or tribunal finds that there has been a breach referred to in subsection (1), it may—
 - (a) make a declaration as to the rights of the complainant and the respondent in relation to the matters to which the proceedings relate;
 - (b) order an award by way of arrears of benefits or damages or of any other amount in relation to the complainant.
- (3) The court or tribunal must not order an award under subsection (2)(b) in respect of a time before the arrears day.
- (4) If the court or tribunal orders an award under subsection (2)(b), the employer must provide such resources to the scheme as are necessary to secure for the complainant (without contribution or further contribution by the complainant or other members) the amount of the award.
- (5) In relation to proceedings in England and Wales, the arrears day is, in a case mentioned in the first column of the table, the day mentioned in the second column.

<i>Case</i>	<i>Arrears day</i>
A standard case	The day falling 6 years before the day on which the proceedings were commenced.
A concealment case or an incapacity case (or a case which is both).	The day on which the breach first occurred.

- (6) In relation to proceedings in Scotland, the arrears day is the first day of—
 - (a) the period of 5 years ending with the day on which the proceedings were commenced, or
 - (b) if the case involves a relevant incapacity, or a relevant fraud or error, the period of 20 years ending with that day.

135 Supplementary

- (1) This section applies for the purposes of sections 132 to 134.
- (2) A standard case is a case which is not—
 - (a) a concealment case,
 - (b) an incapacity case, or
 - (c) a concealment case and an incapacity case.
- (3) A concealment case in relation to an equality clause is a case where—
 - (a) the responsible person deliberately concealed a qualifying fact (as defined by section 130) from the worker, and
 - (b) the worker commenced the proceedings before the end of the period of 6 years beginning with the day on which the worker discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
- (4) A concealment case in relation to an equality rule is a case where—
 - (a) the employer or the trustees or managers of the occupational pension scheme in question deliberately concealed a qualifying fact (as defined by section 130) from the member, and
 - (b) the member commenced the proceedings before the end of the period of 6 years beginning with the day on which the member discovered (or could with reasonable diligence have discovered) the qualifying fact.
- (5) An incapacity case is a case where the worker or member—
 - (a) had an incapacity when the breach first occurred, and
 - (b) commenced the proceedings before the end of the period of 6 years beginning with the day on which the worker or member ceased to have the incapacity.
- (6) A case involves a relevant incapacity or a relevant fraud or error if the period of 5 years referred to in section 132(5)(a) is, as a result of subsection (7) below, reckoned as a period of more than 20 years.

- (7) For the purposes of the reckoning referred to in subsection (6), no account is to be taken of time when the worker or member—
 - (a) had an incapacity, or
 - (b) was induced by a relevant fraud or error to refrain from commencing proceedings (not being a time after the worker or member could with reasonable diligence have discovered the fraud or error).
- (8) For the purposes of subsection (7)—
 - (a) a fraud is relevant in relation to an equality clause if it is a fraud on the part of the responsible person;
 - (b) an error is relevant in relation to an equality clause if it is induced by the words or conduct of the responsible person;
 - (c) a fraud is relevant in relation to an equality rule if it is a fraud on the part of the employer or the trustees or managers of the scheme;
 - (d) an error is relevant in relation to an equality rule if it is induced by the words or conduct of the employer or the trustees or managers of the scheme.
- (9) A reference in subsection (8) to the responsible person, the employer or the trustees or managers includes a reference to a person acting on behalf of the person or persons concerned.
- (10) In relation to terms of service, a reference in section 132(5) or subsection (3) or (5)(b) of this section to commencing proceedings is to be read as a reference to making a service complaint.
- (11) A reference to a pensioner member of a scheme includes a reference to a person who is entitled to the present payment of pension or other benefits derived through a member.
- (12) In relation to proceedings before a court—
 - (a) a reference to a complaint is to be read as a reference to a claim, and
 - (b) a reference to a complainant is to be read as a reference to a claimant.

CHAPTER 5

MISCELLANEOUS

136 Burden of proof

- (1) This section applies to any proceedings relating to a contravention of this Act.
- (2) If there are facts from which the court could decide, in the absence of any other explanation, that a person (A) contravened the provision concerned, the court must hold that the contravention occurred.
- (3) But subsection (2) does not apply if A shows that A did not contravene the provision.
- (4) The reference to a contravention of this Act includes a reference to a breach of an equality clause or rule.
- (5) This section does not apply to proceedings for an offence under this Act.
- (6) A reference to the court includes a reference to—
 - (a) an employment tribunal;
 - (b) the Asylum and Immigration Tribunal;
 - (c) the Special Immigration Appeals Commission;
 - (d) the First-tier Tribunal;
 - (e) the Special Educational Needs Tribunal for Wales;
 - (f) an Additional Support Needs Tribunal for Scotland

137 Previous findings

- (1) A finding in relevant proceedings in respect of an act which has become final is to be treated as conclusive in proceedings under this Act.
- (2) Relevant proceedings are proceedings before a court or employment tribunal under any of the following—
 - (a) section 19 or 20 of the Race Relations Act 1968;
 - (b) the Equal Pay Act 1970;
 - (c) the Sex Discrimination Act 1975;
 - (d) the Race Relations Act 1976;
 - (e) section 6(4A) of the Sex Discrimination Act 1986;
 - (f) the Disability Discrimination Act 1995;
 - (g) Part 2 of the Equality Act 2006;
 - (h) the Employment Equality (Religion and Belief) Regulations 2003 (S.I. 2003/1660);
 - (i) the Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 (S.I. 2003/1661);
 - (j) the Employment Equality (Age) Regulations 2006 (S.I. 2006/1031);
 - (k) the Equality Act (Sexual Orientation) Regulations 2007 (S.I. 2007/1263).
- (3) A finding becomes final—
 - (a) when an appeal against the finding is dismissed, withdrawn or abandoned, or
 - (b) when the time for appealing expires without an appeal having been brought.

138 Obtaining information, etc.

- (1) In this section—
 - (a) P is a person who thinks that a contravention of this Act has occurred in relation to P;

- (b) R is a person who P thinks has contravened this Act.
- (2) A Minister of the Crown must by order prescribe—
 - (a) forms by which P may question R on any matter which is or may be relevant;
 - (b) forms by which R may answer questions by P.
- (3) A question by P or an answer by R is admissible as evidence in proceedings under this Act (whether or not the question or answer is contained in a prescribed form).
- (4) A court or tribunal may draw an inference from—
 - (a) a failure by R to answer a question by P before the end of the period of 8 weeks beginning with the day on which the question is served;
 - (b) an evasive or equivocal answer.
- (5) Subsection (4) does not apply if—
 - (a) R reasonably asserts that to have answered differently or at all might have prejudiced a criminal matter;
 - (b) R reasonably asserts that to have answered differently or at all would have revealed the reason for not commencing or not continuing criminal proceedings;
 - (c) R's answer is of a kind specified for the purposes of this paragraph by order of a Minister of the Crown;
 - (d) R's answer is given in circumstances specified for the purposes of this paragraph by order of a Minister of the Crown;
 - (e) R's failure to answer occurs in circumstances specified for the purposes of this paragraph by order of a Minister of the Crown.
- (6) The reference to a contravention of this Act includes a reference to a breach of an equality clause or rule.
- (7) A Minister of the Crown may by order—
 - (a) prescribe the period within which a question must be served to be admissible under subsection (3);
 - (b) prescribe the manner in which a question by P, or an answer by R, may be served.
- (8) This section—
 - (a) does not affect any other enactment or rule of law relating to interim or preliminary matters in proceedings before a county court, the sheriff or an employment tribunal, and
 - (b) has effect subject to any enactment or rule of law regulating the admissibility of evidence in such proceedings.

139 Interest

- (1) Regulations may make provision—
 - (a) for enabling an employment tribunal to include interest on an amount awarded by it in proceedings under this Act;
 - (b) specifying the manner in which, and the periods and rate by reference to which, the interest is to be determined.
- (2) Regulations may modify the operation of an order made under section 14 of the Employment Tribunals Act 1996 (power to make provision as to interest on awards) in so far as it relates to an award in proceedings under this Act.

140 Conduct giving rise to separate proceedings

- (1) This section applies in relation to conduct which has given rise to two or more separate proceedings under this Act, with at least one being for a contravention of section 111 (instructing, causing or inducing contraventions).
- (2) A court may transfer proceedings to an employment tribunal.
- (3) An employment tribunal may transfer proceedings to a court.
- (4) A court or employment tribunal is to be taken for the purposes of this Part to have jurisdiction to determine a claim or complaint transferred to it under this section; accordingly—
 - (a) a reference to a claim within section 114(1) includes a reference to a claim transferred to a court under this section, and
 - (b) a reference to a complaint within section 120(1) includes a reference to a complaint transferred to an employment tribunal under this section.
- (5) A court or employment tribunal may not make a decision that is inconsistent with an earlier decision in proceedings arising out of the conduct.
- (6) "Court" means—
 - (a) in relation to proceedings in England and Wales, a county court;
 - (b) in relation to proceedings in Scotland, the sheriff.

141 Interpretation, etc.

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) A reference to the responsible person, in relation to an equality clause or rule, is to be construed in accordance with Chapter 3 of Part 5.
- (3) A reference to a worker is a reference to the person to the terms of whose work the proceedings in question relate; and, for the purposes of proceedings relating to an equality rule or a non-discrimination rule, a reference to a worker includes a reference to a member of the occupational pension scheme in question.
- (4) A reference to the terms of a person's work is to be construed in accordance with Chapter 3 of Part 5.
- (5) A reference to a member of an occupational pension scheme includes a reference to a prospective member.
- (6) In relation to proceedings in England and Wales, a person has an incapacity if the person—

- (a) has not attained the age of 18, or
- (b) lacks capacity (within the meaning of the Mental Capacity Act 2005).
- (7) In relation to proceedings in Scotland, a person has an incapacity if the person—
 - (a) has not attained the age of 16, or
 - (b) is incapable (within the meaning of the Adults with Incapacity (Scotland) Act 2000 (asp 4)).
- (8) “Service complaint” means a complaint under section 334 of the Armed Forces Act 2006; and “service complaint procedures” means the procedures prescribed by regulations under that section (except in so far as relating to references under section 337 of that Act).
- (9) “Criminal matter” means—
 - (a) an investigation into the commission of an alleged offence;
 - (b) a decision whether to commence criminal proceedings;
 - (c) criminal proceedings.

PART 10

CONTRACTS, ETC.

Contracts and other agreements

142 Unenforceable terms

- (1) A term of a contract is unenforceable against a person in so far as it constitutes, promotes or provides for treatment of that or another person that is of a description prohibited by this Act.
- (2) A relevant non-contractual term is unenforceable against a person in so far as it constitutes, promotes or provides for treatment of that or another person that is of a description prohibited by this Act, in so far as this Act relates to disability.
- (3) A relevant non-contractual term is a term which—
 - (a) is a term of an agreement that is not a contract, and
 - (b) relates to the provision of an employment service within section 56(2)(a) to (e) or to the provision under a group insurance arrangement of facilities by way of insurance.
- (4) A reference in subsection (1) or (2) to treatment of a description prohibited by this Act does not include—
 - (a) a reference to the inclusion of a term in a contract referred to in section 70(2)(a) or 76(2), or
 - (b) a reference to the failure to include a term in a contract as referred to in section 70(2)(b).
- (5) Subsection (4) does not affect the application of section 148(2) to this section.

143 Removal or modification of unenforceable terms

- (1) A county court or the sheriff may, on an application by a person who has an interest in a contract or other agreement which includes a term that is unenforceable as a result of section 142, make an order for the term to be removed or modified.
- (2) An order under this section must not be made unless every person who would be affected by it—
 - (a) has been given notice of the application (except where notice is dispensed with in accordance with rules of court), and
 - (b) has been afforded an opportunity to make representations to the county court or sheriff.
- (3) An order under this section may include provision in respect of a period before the making of the order.

144 Contracting out

- (1) A term of a contract is unenforceable by a person in whose favour it would operate in so far as it purports to exclude or limit a provision of or made under this Act.
- (2) A relevant non-contractual term (as defined by section 142) is unenforceable by a person in whose favour it would operate in so far as it purports to exclude or limit a provision of or made under this Act, in so far as the provision relates to disability.
- (3) This section does not apply to a contract which settles a claim within section 114.
- (4) This section does not apply to a contract which settles a complaint within section 120 if the contract—
 - (a) is made with the assistance of a conciliation officer, or
 - (b) is a qualifying compromise contract.
- (5) A contract within subsection (4) includes a contract which settles a complaint relating to a breach of an equality clause or rule or of a non-discrimination rule.
- (6) A contract within subsection (4) includes an agreement by the parties to a dispute to submit the dispute to arbitration if—
 - (a) the dispute is covered by a scheme having effect by virtue of an order under section 212A of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, and
 - (b) the agreement is to submit the dispute to arbitration in accordance with the scheme.

Collective agreements and rules of undertakings

145 Void and unenforceable terms

- (1) A term of a collective agreement is void in so far as it constitutes, promotes or provides for treatment of a description prohibited by this Act.

- (2) A rule of an undertaking is unenforceable against a person in so far as it constitutes, promotes or provides for treatment of the person that is of a description prohibited by this Act.

146 Declaration in respect of void term, etc.

- (1) A qualifying person (P) may make a complaint to an employment tribunal that a term is void, or that a rule is unenforceable, as a result of section 145.
- (2) But subsection (1) applies only if—
- (a) the term or rule may in the future have effect in relation to P, and
 - (b) where the complaint alleges that the term or rule provides for treatment of a description prohibited by this Act, P may in the future be subjected to treatment that would (if P were subjected to it in present circumstances) be of that description.
- (3) If the tribunal finds that the complaint is well-founded, it must make an order declaring that the term is void or the rule is unenforceable.
- (4) An order under this section may include provision in respect of a period before the making of the order.
- (5) In the case of a complaint about a term of a collective agreement, where the term is one made by or on behalf of a person of a description specified in the first column of the table, a qualifying person is a person of a description specified in the second column.

<i>Description of person who made collective agreement</i>	<i>Qualifying person</i>
Employer	A person who is, or is seeking to be, an employee of that employer
Organisation of employers	A person who is, or is seeking to be, an employee of an employer who is a member of that organisation
Association of organisations	A person who is, or is seeking to be, an employee of an of employers employer who is a member of an organisation in that association

- (6) In the case of a complaint about a rule of an undertaking, where the rule is one made by or on behalf of a person of a description specified in the first column of the table, a qualifying person is a person of a description specified in the second column.

<i>Description of person who made collective agreement</i>	<i>Qualifying person</i>
Employer	A person who is, or is seeking to be, an employee of that employer
Trade organisation or qualifications body	A person who is, or is seeking to be, a member of the organisation or body A person upon whom the body has conferred a relevant qualification A person seeking conferment by the body of a relevant qualification

Supplementary

147 Meaning of “qualifying compromise contract”

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) A qualifying compromise contract is a contract in relation to which each of the conditions in subsection (3) is met.
- (3) Those conditions are that—
- (a) the contract is in writing,
 - (b) the contract relates to the particular complaint,
 - (c) the complainant has, before entering into the contract, received advice from an independent adviser about its terms and effect (including, in particular, its effect on the complainant’s ability to pursue the complaint before an employment tribunal),
 - (d) on the date of the giving of the advice, there is in force a contract of insurance, or an indemnity provided for members of a profession or professional body, covering the risk of a claim by the complainant in respect of loss arising from the advice,
 - (e) the contract identifies the adviser, and
 - (f) the contract states that the conditions in paragraphs (c) and (d) are met.
- (4) Each of the following is an independent adviser—
- (a) a qualified lawyer;

- (b) an officer, official, employee or member of an independent trade union certified in writing by the trade union as competent to give advice and as authorised to do so on its behalf;
 - (c) a worker at an advice centre (whether as an employee or a volunteer) certified in writing by the centre as competent to give advice and as authorised to do so on its behalf;
 - (d) a person of such description as may be specified by order.
- (5) Despite subsection (4), none of the following is an independent adviser in relation to a qualifying compromise contract—
- (a) a person who is a party to the contract or the complaint;
 - (b) a person who is connected to a person within paragraph (a);
 - (c) a person who is employed by a person within paragraph (a) or (b);
 - (d) a person who is acting for a person within paragraph (a) or (b) in relation to the contract or the complaint;
 - (e) a person within subsection (4)(b) or (c), if the trade union or advice centre is a person within paragraph (a) or (b);
 - (f) a person within subsection (4)(c) to whom the complainant makes a payment for the advice.
- (6) A “qualified lawyer”, for the purposes of subsection (4)(a), is—
- (a) in relation to England and Wales, a person who, for the purposes of the Legal Services Act 2007, is an authorised person in relation to an activity which constitutes the exercise of a right of audience or the conduct of litigation;
 - (b) in relation to Scotland, an advocate (whether in practice as such or employed to give legal advice) or a solicitor who holds a practising certificate.
- (7) “Independent trade union” has the meaning given in section 5 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.
- (8) Two persons are connected for the purposes of subsection (5) if—
- (a) one is a company of which the other (directly or indirectly) has control, or
 - (b) both are companies of which a third person (directly or indirectly) has control.
- (9) Two persons are also connected for the purposes of subsection (5) in so far as a connection between them gives rise to a conflict of interest in relation to the contract or the complaint.

148 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of this Part.
- (2) A reference to treatment of a description prohibited by this Act does not include treatment in so far as it is treatment that would contravene—
 - (a) Part 1 (public sector duty regarding socio-economic inequalities), or
 - (b) Chapter 1 of Part 11 (public sector equality duty).
- (3) “Group insurance arrangement” means an arrangement between an employer and another person for the provision by that other person of facilities by way of insurance to the employer’s employees (or a class of those employees).
- (4) “Collective agreement” has the meaning given in section 178 of the Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.
- (5) A rule of an undertaking is a rule within subsection (6) or (7).
- (6) A rule within this subsection is a rule made by a trade organisation or a qualifications body for application to—
 - (a) its members or prospective members,
 - (b) persons on whom it has conferred a relevant qualification, or
 - (c) persons seeking conferment by it of a relevant qualification.
- (7) A rule within this subsection is a rule made by an employer for application to—
 - (a) employees,
 - (b) persons who apply for employment, or
 - (c) persons the employer considers for employment.
- (8) “Trade organisation”, “qualifications body” and “relevant qualification” each have the meaning given in Part 5 (work).

PART 11

ADVANCEMENT OF EQUALITY

CHAPTER 1

PUBLIC SECTOR EQUALITY DUTY

149 Public sector equality duty

- (1) A public authority must, in the exercise of its functions, have due regard to the need to—
 - (a) eliminate discrimination, harassment, victimisation and any other conduct that is prohibited by or under this Act;
 - (b) advance equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it;
 - (c) foster good relations between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it.
- (2) A person who is not a public authority but who exercises public functions must, in the exercise of those functions, have due regard to the matters mentioned in subsection (1).

- (3) Having due regard to the need to advance equality of opportunity between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it involves having due regard, in particular, to the need to—
 - (a) remove or minimise disadvantages suffered by persons who share a relevant protected characteristic that are connected to that characteristic;
 - (b) take steps to meet the needs of persons who share a relevant protected characteristic that are different from the needs of persons who do not share it;
 - (c) encourage persons who share a relevant protected characteristic to participate in public life or in any other activity in which participation by such persons is disproportionately low.
- (4) The steps involved in meeting the needs of disabled persons that are different from the needs of persons who are not disabled include, in particular, steps to take account of disabled persons' disabilities.
- (5) Having due regard to the need to foster good relations between persons who share a relevant protected characteristic and persons who do not share it involves having due regard, in particular, to the need to—
 - (a) tackle prejudice, and
 - (b) promote understanding.
- (6) Compliance with the duties in this section may involve treating some persons more favourably than others; but that is not to be taken as permitting conduct that would otherwise be prohibited by or under this Act.
- (7) The relevant protected characteristics are—
age;
disability;
gender reassignment;
pregnancy and maternity;
race;
religion or belief;
sex;
sexual orientation.
- (8) A reference to conduct that is prohibited by or under this Act includes a reference to—
 - (a) a breach of an equality clause or rule;
 - (b) a breach of a non-discrimination rule.
- (9) Schedule 18 (exceptions) has effect.

150 Public authorities and public functions

- (1) A public authority is a person who is specified in Schedule 19.
- (2) In that Schedule—
Part 1 specifies public authorities generally;
Part 2 specifies relevant Welsh authorities;
Part 3 specifies relevant Scottish authorities.
- (3) A public authority specified in Schedule 19 is subject to the duty imposed by section 149(1) in relation to the exercise of all of its functions unless subsection (4) applies.
- (4) A public authority specified in that Schedule in respect of certain specified functions is subject to that duty only in respect of the exercise of those functions.
- (5) A public function is a function that is a function of a public nature for the purposes of the Human Rights Act 1998.

151 Power to specify public authorities

- (1) A Minister of the Crown may by order amend Part 1, 2 or 3 of Schedule 19.
- (2) The Welsh Ministers may by order amend Part 2 of Schedule 19.
- (3) The Scottish Ministers may by order amend Part 3 of Schedule 19.
- (4) The power under subsection (1), (2) or (3) may not be exercised so as to—
 - (a) add an entry to Part 1 relating to a relevant Welsh or Scottish authority or a cross-border Welsh or Scottish authority;
 - (b) add an entry to Part 2 relating to a person who is not a relevant Welsh authority;
 - (c) add an entry to Part 3 relating to a person who is not a relevant Scottish authority.
- (5) A Minister of the Crown may by order amend Schedule 19 so as to make provision relating to a cross-border Welsh or Scottish authority.
- (6) On the first exercise of the power under subsection (5) to add an entry relating to a cross-border Welsh or Scottish authority to Schedule 19, a Minister of the Crown must—
 - (a) add a Part 4 to the Schedule for cross-border authorities, and
 - (b) add the cross-border Welsh or Scottish authority to that Part.
- (7) Any subsequent exercise of the power under subsection (5) to add an entry relating to a cross-border Welsh or Scottish authority to Schedule 19 must add that entry to Part 4 of the Schedule.
- (8) An order may not be made under this section so as to extend the application of section 149 unless the person making it considers that the extension relates to a person by whom a public function is exercisable.
- (9) An order may not be made under this section so as to extend the application of section 149 to—
 - (a) the exercise of a function referred to in paragraph 3 of Schedule 18 (judicial functions, etc);
 - (b) a person listed in paragraph 4(2)(a) to (e) of that Schedule (Parliament, devolved legislatures and General Synod);

- (c) the exercise of a function listed in paragraph 4(3) of that Schedule (proceedings in Parliament or devolved legislatures).

152 Power to specify public authorities: consultation and consent

- (1) Before making an order under a provision specified in the first column of the Table, a Minister of the Crown must consult the person or persons specified in the second column.

<i>Provision</i>	<i>Consultees</i>
Section 151(1) The	Commission
Section 151(1), so far as relating to a relevant Welsh authority	The Welsh Ministers
Section 151(1), so far as relating to a relevant Scottish authority	The Scottish Ministers
Section 151(5)	The Commission
Section 151(5), so far as relating to a cross-border Welsh authority	The Welsh Ministers
Section 151(5), so far as relating to a cross-border Scottish authority	The Scottish Ministers

- (2) Before making an order under section 151(2), the Welsh Ministers must—
- obtain the consent of a Minister of the Crown, and
 - consult the Commission.
- (3) Before making an order under section 151(3), the Scottish Ministers must—
- obtain the consent of a Minister of the Crown, and
 - consult the Commission.

153 Power to impose specific duties

- (1) A Minister of the Crown may by regulations impose duties on a public authority specified in Part 1 of Schedule 19 for the purpose of enabling the better performance by the authority of the duty imposed by section 149(1).
- (2) The Welsh Ministers may by regulations impose duties on a public authority specified in Part 2 of Schedule 19 for that purpose.
- (3) The Scottish Ministers may by regulations impose duties on a public authority specified in Part 3 of Schedule 19 for that purpose.
- (4) Before making regulations under this section, the person making them must consult the Commission.

154 Power to impose specific duties: cross-border authorities

- (1) If a Minister of the Crown exercises the power in section 151(5) to add an entry for a public authority to Part 4 of Schedule 19, the Minister must include after the entry a letter specified in the first column of the Table in subsection (3).
- (2) Where a letter specified in the first column of the Table in subsection (3) is included after an entry for a public authority in Part 4 of Schedule 19, the person specified in the second column of the Table—
- may by regulations impose duties on the authority for the purpose of enabling the better performance by the authority of the duty imposed by section 149(1), subject to such limitations as are specified in that column;
 - must in making the regulations comply with the procedural requirement specified in that column.
- (3) This is the Table—

<i>Letter</i>	<i>Person by whom regulations may be made and procedural requirements</i>
A	Regulations may be made by a Minister of the Crown in relation to the authority's functions that are not devolved Welsh functions. The Minister of the Crown must consult the Welsh Ministers before making the regulations. Regulations may be made by the Welsh Ministers in relation to the authority's devolved Welsh functions. The Welsh Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.
B	Regulations may be made by a Minister of the Crown in relation to the authority's functions that are not devolved Scottish functions. The Minister of the Crown must consult the Scottish Ministers before making the regulations. Regulations may be made by the Scottish Ministers in relation to the authority's devolved Scottish functions. The Scottish Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.

<i>Letter</i>	<i>Person by whom regulations may be made and procedural requirements</i>
C	<p>Regulations may be made by a Minister of the Crown in relation to the authority's functions that are neither devolved Welsh functions nor devolved Scottish functions.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Welsh Ministers and the Scottish Ministers before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Welsh Ministers in relation to the authority's devolved Welsh functions.</p> <p>The Welsh Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p> <p>Regulations may be made by the Scottish Ministers in relation to the authority's devolved Scottish functions.</p> <p>The Scottish Ministers must consult a Minister of the Crown before making the regulations.</p>
D	<p>The regulations may be made by a Minister of the Crown.</p> <p>The Minister of the Crown must consult the Welsh Ministers before making the regulations.</p>

- (4) Before making regulations under subsection (2), the person making them must consult the Commission.

155 Power to impose specific duties: supplementary

- (1) Regulations under section 153 or 154 may require a public authority to consider such matters as may be specified from time to time by—
- (a) a Minister of the Crown, where the regulations are made by a Minister of the Crown;
 - (b) the Welsh Ministers, where the regulations are made by the Welsh Ministers;
 - (c) the Scottish Ministers, where the regulations are made by the Scottish Ministers.
- (2) Regulations under section 153 or 154 may impose duties on a public authority that is a contracting authority within the meaning of the Public Sector Directive in connection with its public procurement functions.
- (3) In subsection (2)—
- “public procurement functions” means functions the exercise of which is regulated by the Public Sector Directive;
- “the Public Sector Directive” means Directive 2004/18/EC of the European Parliament and of the Council of 31 March 2004 on the coordination of procedures for the award of public works contracts, public supply contracts and public service contracts, as amended from time to time.
- (4) Subsections (1) and (2) do not affect the generality of section 153 or 154(2)(a).
- (5) A duty imposed on a public authority under section 153 or 154 may be modified or removed by regulations made by—
- (a) a Minister of the Crown, where the original duty was imposed by regulations made by a Minister of the Crown;
 - (b) the Welsh Ministers, where the original duty was imposed by regulations made by the Welsh Ministers;
 - (c) the Scottish Ministers, where the original duty was imposed by regulations made by the Scottish Ministers.

156 Enforcement

A failure in respect of a performance of a duty imposed by or under this Chapter does not confer a cause of action at private law.

157 Interpretation

- (1) This section applies for the purposes of this Chapter.
- (2) A relevant Welsh authority is a person (other than the Assembly Commission) whose functions—
- (a) are exercisable only in or as regards Wales, and
 - (b) are wholly or mainly devolved Welsh functions.
- (3) A cross-border Welsh authority is a person other than a relevant Welsh authority (or the Assembly Commission) who has any function that—
- (a) is exercisable in or as regards Wales, and
 - (b) is a devolved Welsh function.
- (4) The Assembly Commission has the same meaning as in the Government of Wales Act 2006.
- (5) A function is a devolved Welsh function if it relates to—
- (a) a matter in respect of which functions are exercisable by the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government, or
 - (b) a matter within the legislative competence of the National Assembly for Wales.
- (6) A relevant Scottish authority is a public body, public office or holder of a public office—
- (a) which is not a cross-border Scottish authority or the Scottish Parliamentary Corporate Body,
 - (b) whose functions are exercisable only in or as regards Scotland, and
 - (c) at least some of whose functions do not relate to reserved matters.
- (7) A cross-border Scottish authority is a cross-border public authority within the meaning given by section 88(5) of the Scotland Act 1998.
- (8) A function is a devolved Scottish function if it—

- (a) is exercisable in or as regards Scotland, and
 - (b) does not relate to reserved matters.
- (9) Reserved matters has the same meaning as in the Scotland Act 1998.

CHAPTER 2

POSITIVE ACTION

158 Positive action: general

- (1) This section applies if a person (P) reasonably thinks that—
 - (a) persons who share a protected characteristic suffer a disadvantage connected to the characteristic,
 - (b) persons who share a protected characteristic have needs that are different from the needs of persons who do not share it, or
 - (c) participation in an activity by persons who share a protected characteristic is disproportionately low.
- (2) This Act does not prohibit P from taking any action which is a proportionate means of achieving the aim of—
 - (a) enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to overcome or minimise that disadvantage,
 - (b) meeting those needs, or
 - (c) enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to participate in that activity.
- (3) Regulations may specify action, or descriptions of action, to which subsection (2) does not apply.
- (4) This section does not apply to—
 - (a) action within section 159(3), or
 - (b) anything that is permitted by virtue of section 104.
- (5) If section 104(7) is repealed by virtue of section 105, this section will not apply to anything that would have been so permitted but for the repeal.
- (6) This section does not enable P to do anything that is prohibited by or under an enactment other than this Act.

159 Positive action: recruitment and promotion

- (1) This section applies if a person (P) reasonably thinks that—
 - (a) persons who share a protected characteristic suffer a disadvantage connected to the characteristic, or
 - (b) participation in an activity by persons who share a protected characteristic is disproportionately low.
- (2) Part 5 (work) does not prohibit P from taking action within subsection (3) with the aim of enabling or encouraging persons who share the protected characteristic to—
 - (a) overcome or minimise that disadvantage, or
 - (b) participate in that activity.
- (3) That action is treating a person (A) more favourably in connection with recruitment or promotion than another person (B) because A has the protected characteristic but B does not.
- (4) But subsection (2) applies only if—
 - (a) A is as qualified as B to be recruited or promoted,
 - (b) P does not have a policy of treating persons who share the protected characteristic more favourably in connection with recruitment or promotion than persons who do not share it, and
 - (c) taking the action in question is a proportionate means of achieving the aim referred to in subsection (2).
- (5) “Recruitment” means a process for deciding whether to—
 - (a) offer employment to a person,
 - (b) make contract work available to a contract worker,
 - (c) offer a person a position as a partner in a firm or proposed firm,
 - (d) offer a person a position as a member of an LLP or proposed LLP,
 - (e) offer a person a pupillage or tenancy in barristers’ chambers,
 - (f) take a person as an advocate’s devil or offer a person membership of an advocate’s stable,
 - (g) offer a person an appointment to a personal office,
 - (h) offer a person an appointment to a public office, recommend a person for such an appointment or approve a person’s appointment to a public office, or
 - (i) offer a person a service for finding employment.
- (6) This section does not enable P to do anything that is prohibited by or under an enactment other than this Act.

PART 12

DISABLED PERSONS: TRANSPORT

CHAPTER 1

TAXIS, ETC.

160 Taxi accessibility regulations

- (1) The Secretary of State may make regulations (in this Chapter referred to as “taxi accessibility regulations”) for securing that it is possible for disabled persons—

- (a) to get into and out of taxis in safety;
 - (b) to do so while in wheelchairs;
 - (c) to travel in taxis in safety and reasonable comfort;
 - (d) to do so while in wheelchairs.
- (2) The regulations may, in particular, require a regulated taxi to conform with provision as to—
- (a) the size of a door opening for the use of passengers;
 - (b) the floor area of the passenger compartment;
 - (c) the amount of headroom in the passenger compartment;
 - (d) the fitting of restraining devices designed to ensure the stability of a wheelchair while the taxi is moving.
- (3) The regulations may also—
- (a) require the driver of a regulated taxi which is plying for hire, or which has been hired, to comply with provisions as to the carrying of ramps or other devices designed to facilitate the loading and unloading of wheelchairs;
 - (b) require the driver of a regulated taxi in which a disabled person is being carried while in a wheelchair to comply with provisions as to the position in which the wheelchair is to be secured.
- (4) The driver of a regulated taxi which is plying for hire or has been hired commits an offence—
- (a) by failing to comply with a requirement of the regulations, or
 - (b) if the taxi fails to conform with any provision of the regulations with which it is required to conform.
- (5) A person guilty of an offence under subsection (4) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 3 on the standard scale.
- (6) In this section—
“passenger compartment” has such meaning as is specified in taxi accessibility regulations;
“regulated taxi” means a taxi to which taxi accessibility regulations are expressed to apply.

161 Control of numbers of licensed taxis: exception

- (1) This section applies if—
- (a) an application for a licence in respect of a vehicle is made under section 37 of the Town Police Clauses Act 1847,
 - (b) it is possible for a disabled person—
 - (i) to get into and out of the vehicle in safety,
 - (ii) to travel in the vehicle in safety and reasonable comfort, and
 - (iii) to do the things mentioned in sub-paragraphs (i) and (ii) while in a wheelchair of a size prescribed by the Secretary of State, and
 - (c) the proportion of taxis licensed in respect of the area to which the licence would (if granted) apply that conform to the requirement in paragraph (b) is less than the proportion that is prescribed by the Secretary of State.
- (2) Section 16 of the Transport Act 1985 (which modifies the provisions of the Town Police Clauses Act 1847 about hackney carriages to allow a licence to ply for hire to be refused in order to limit the number of licensed carriages) does not apply in relation to the vehicle; and those provisions of the Town Police Clauses Act 1847 are to have effect subject to this section.
- (3) In section 16 of the Transport Act 1985, after “shall” insert “(subject to section 161 of the Equality Act 2010)”.

162 Designated transport facilities

- (1) The appropriate authority may by regulations provide for the application of any taxi provision (with or without modification) to—
- (a) vehicles used for the provision of services under a franchise agreement, or
 - (b) drivers of such vehicles.
- (2) A franchise agreement is a contract entered into by the operator of a designated transport facility for the provision, by the other party to the contract, of hire car services—
- (a) for members of the public using any part of the facility, and
 - (b) which involve vehicles entering any part of the facility.
- (3) In this section—
“appropriate authority” means—
- (a) in relation to transport facilities in England and Wales, the Secretary of State;
 - (b) in relation to transport facilities in Scotland, the Scottish Ministers;
- “designated” means designated by order made by the appropriate authority;
“hire car” has such meaning as is prescribed by the appropriate authority;
“operator”, in relation to a transport facility, means a person who is concerned with the management or operation of the facility;
“taxi provision” means a provision of—
- (a) this Chapter, or
 - (b) regulations made in pursuance of section 20(2A) of the Civic Government (Scotland) Act 1982, which applies in relation to taxis or drivers of taxis;
- “transport facility” means premises which form part of a port, airport, railway station or bus station.
- (4) For the purposes of section 2(2) of the European Communities Act 1972 (implementation of EU obligations), the Secretary of State may exercise a power conferred by this section on the Scottish Ministers.

163 Taxi licence conditional on compliance with taxi accessibility regulations

- (1) A licence for a taxi to ply for hire must not be granted unless the vehicle conforms with the provisions of taxi accessibility regulations with which a vehicle is required to conform if it is licensed.
- (2) Subsection (1) does not apply if a licence is in force in relation to the vehicle at any time during the period of 28 days immediately before the day on which the licence is granted.
- (3) The Secretary of State may by order provide for subsection (2) to cease to have effect on a specified date.
- (4) The power under subsection (3) may be exercised differently for different areas or localities.

164 Exemption from taxi accessibility regulations

- (1) The Secretary of State may by regulations provide for a relevant licensing authority to apply for an order (an “exemption order”) exempting the authority from the requirements of section 163.
- (2) Regulations under subsection (1) may, in particular, make provision requiring an authority proposing to apply for an exemption order—
 - (a) to carry out such consultation as is specified;
 - (b) to publish its proposals in the specified manner;
 - (c) before applying for the order, to consider representations made about the proposal;
 - (d) to make the application in the specified form.In this subsection “specified” means specified in the regulations.
- (3) An authority may apply for an exemption order only if it is satisfied—
 - (a) that, having regard to the circumstances in its area, it is inappropriate for section 163 to apply, and
 - (b) that the application of that section would result in an unacceptable reduction in the number of taxis in its area.
- (4) After consulting the Disabled Persons Transport Advisory Committee and such other persons as the Secretary of State thinks appropriate, the Secretary of State may—
 - (a) make an exemption order in the terms of the application for the order;
 - (b) make an exemption order in such other terms as the Secretary of State thinks appropriate;
 - (c) refuse to make an exemption order.
- (5) The Secretary of State may by regulations make provision requiring a taxi plying for hire in an area in respect of which an exemption order is in force to conform with provisions of the regulations as to the fitting and use of swivel seats.
- (6) Regulations under subsection (5) may make provision corresponding to section 163.
- (7) In this section—

“relevant licensing authority” means an authority responsible for licensing taxis in any area of England and Wales other than the area to which the Metropolitan Public Carriage Act 1869 applies;

“swivel seats” has such meaning as is specified in regulations under subsection (5).

165 Passengers in wheelchairs

- (1) This section imposes duties on the driver of a designated taxi which has been hired—
 - (a) by or for a disabled person who is in a wheelchair, or
 - (b) by another person who wishes to be accompanied by a disabled person who is in a wheelchair.
- (2) This section also imposes duties on the driver of a designated private hire vehicle, if a person within paragraph (a) or (b) of subsection (1) has indicated to the driver that the person wishes to travel in the vehicle.
- (3) For the purposes of this section—
 - (a) a taxi or private hire vehicle is “designated” if it appears on a list maintained under section 167;
 - (b) “the passenger” means the disabled person concerned.
- (4) The duties are—
 - (a) to carry the passenger while in the wheelchair;
 - (b) not to make any additional charge for doing so;
 - (c) if the passenger chooses to sit in a passenger seat, to carry the wheelchair;
 - (d) to take such steps as are necessary to ensure that the passenger is carried in safety and reasonable comfort;
 - (e) to give the passenger such mobility assistance as is reasonably required.
- (5) Mobility assistance is assistance—
 - (a) to enable the passenger to get into or out of the vehicle;
 - (b) if the passenger wishes to remain in the wheelchair, to enable the passenger to get into and out of the vehicle while in the wheelchair;
 - (c) to load the passenger’s luggage into or out of the vehicle;
 - (d) if the passenger does not wish to remain in the wheelchair, to load the wheelchair into or out of the vehicle.
- (6) This section does not require the driver—
 - (a) unless the vehicle is of a description prescribed by the Secretary of State, to carry more than one person in a wheelchair, or more than one wheelchair, on any one journey;
 - (b) to carry a person in circumstances in which it would otherwise be lawful for the driver to refuse to carry the person.
- (7) A driver of a designated taxi or designated private hire vehicle commits an offence by failing to comply with a duty imposed on the driver by this section.
- (8) A person guilty of an offence under subsection (7) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 3 on the standard scale.

- (9) It is a defence for a person charged with the offence to show that at the time of the alleged offence—
- the vehicle conformed to the accessibility requirements which applied to it, but,
 - it would not have been possible for the wheelchair to be carried safely in the vehicle.
- (10) In this section and sections 166 and 167 “private hire vehicle” means—
- a vehicle licensed under section 48 of the Local Government (Miscellaneous Provisions) Act 1976;
 - a vehicle licensed under section 7 of the Private Hire Vehicles (London) Act 1998;
 - a vehicle licensed under an equivalent provision of a local enactment;
 - a private hire car licensed under section 10 of the Civic Government (Scotland) Act 1982.

166 Passengers in wheelchairs: exemption certificates

- A licensing authority must issue a person with a certificate exempting the person from the duties imposed by section 165 (an “exemption certificate”) if satisfied that it is appropriate to do so—
 - on medical grounds, or
 - on the ground that the person’s physical condition makes it impossible or unreasonably difficult for the person to comply with those duties.
- An exemption certificate is valid for such period as is specified in the certificate.
- The driver of a designated taxi is exempt from the duties imposed by section 165 if—
 - an exemption certificate issued to the driver is in force, and
 - the prescribed notice of the exemption is exhibited on the taxi in the prescribed manner.
- The driver of a designated private hire vehicle is exempt from the duties imposed by section 165 if—
 - an exemption certificate issued to the driver is in force, and
 - the prescribed notice of the exemption is exhibited on the vehicle in the prescribed manner.
- For the purposes of this section, a taxi or private hire vehicle is “designated” if it appears on a list maintained under section 167.
- In this section and section 167 “licensing authority”, in relation to any area, means the authority responsible for licensing taxis or, as the case may be, private hire vehicles in that area.

167 Lists of wheelchair-accessible vehicles

- For the purposes of section 165, a licensing authority may maintain a list of vehicles falling within subsection (2).
- A vehicle falls within this subsection if—
 - it is either a taxi or a private hire vehicle, and
 - it conforms to such accessibility requirements as the licensing authority thinks fit.
- A licensing authority may, if it thinks fit, decide that a vehicle may be included on a list maintained under this section only if it is being used, or is to be used, by the holder of a special licence under that licence.
- In subsection (3) “special licence” has the meaning given by section 12 of the Transport Act 1985 (use of taxis or hire cars in providing local services).
- “Accessibility requirements” are requirements for securing that it is possible for disabled persons in wheelchairs—
 - to get into and out of vehicles in safety, and
 - to travel in vehicles in safety and reasonable comfort,either staying in their wheelchairs or not (depending on which they prefer).
- The Secretary of State may issue guidance to licensing authorities as to—
 - the accessibility requirements which they should apply for the purposes of this section;
 - any other aspect of their functions under or by virtue of this section.
- A licensing authority which maintains a list under subsection (1) must have regard to any guidance issued under subsection (6).

168 Assistance dogs in taxis

- This section imposes duties on the driver of a taxi which has been hired—
 - by or for a disabled person who is accompanied by an assistance dog, or
 - by another person who wishes to be accompanied by a disabled person with an assistance dog.
- The driver must—
 - carry the disabled person’s dog and allow it to remain with that person;
 - not make any additional charge for doing so.
- The driver of a taxi commits an offence by failing to comply with a duty imposed by this section.
- A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 3 on the standard scale.

169 Assistance dogs in taxis: exemption certificates

- A licensing authority must issue a person with a certificate exempting the person from the duties imposed by section 168 (an “exemption certificate”) if satisfied that it is appropriate to do so on medical grounds.
- In deciding whether to issue an exemption certificate the authority must have regard, in particular, to the physical characteristics of the taxi which the person drives or those of any kind of taxi in relation to which the person requires the certificate.

- (3) An exemption certificate is valid—
 - (a) in respect of a specified taxi or a specified kind of taxi;
 - (b) for such period as is specified in the certificate.
- (4) The driver of a taxi is exempt from the duties imposed by section 168 if—
 - (a) an exemption certificate issued to the driver is in force with respect to the taxi, and
 - (b) the prescribed notice of the exemption is exhibited on the taxi in the prescribed manner.
 The power to make regulations under paragraph (b) is exercisable by the Secretary of State.
- (5) In this section “licensing authority” means—
 - (a) in relation to the area to which the Metropolitan Public Carriage Act 1869 applies, Transport for London;
 - (b) in relation to any other area in England and Wales, the authority responsible for licensing taxis in that area.

170 Assistance dogs in private hire vehicles

- (1) The operator of a private hire vehicle commits an offence by failing or refusing to accept a booking for the vehicle—
 - (a) if the booking is requested by or on behalf of a disabled person or a person who wishes to be accompanied by a disabled person, and
 - (b) the reason for the failure or refusal is that the disabled person will be accompanied by an assistance dog.
- (2) The operator commits an offence by making an additional charge for carrying an assistance dog which is accompanying a disabled person.
- (3) The driver of a private hire vehicle commits an offence by failing or refusing to carry out a booking accepted by the operator—
 - (a) if the booking is made by or on behalf of a disabled person or a person who wishes to be accompanied by a disabled person, and
 - (b) the reason for the failure or refusal is that the disabled person is accompanied by an assistance dog.
- (4) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 3 on the standard scale.
- (5) In this section—

“driver” means a person who holds a licence under—

 - (a) section 13 of the Private Hire Vehicles (London) Act 1998 (“the 1998 Act”),
 - (b) section 51 of the Local Government (Miscellaneous Provisions) Act 1976 (“the 1976 Act”), or
 - (c) an equivalent provision of a local enactment;

“licensing authority”, in relation to any area in England and Wales, means the authority responsible for licensing private hire vehicles in that area;

“operator” means a person who holds a licence under—

 - (a) section 3 of the 1998 Act,
 - (b) section 55 of the 1976 Act, or
 - (c) an equivalent provision of a local enactment;

“private hire vehicle” means a vehicle licensed under—

 - (a) section 6 of the 1998 Act,
 - (b) section 48 of the 1976 Act, or
 - (c) an equivalent provision of a local enactment.

171 Assistance dogs in private hire vehicles: exemption certificates

- (1) A licensing authority must issue a driver with a certificate exempting the driver from the offence under section 170(3) (an “exemption certificate”) if satisfied that it is appropriate to do so on medical grounds.
- (2) In deciding whether to issue an exemption certificate the authority must have regard, in particular, to the physical characteristics of the private hire vehicle which the person drives or those of any kind of private hire vehicle in relation to which the person requires the certificate.
- (3) An exemption certificate is valid—
 - (a) in respect of a specified private hire vehicle or a specified kind of private hire vehicle;
 - (b) for such period as is specified in the certificate.
- (4) A driver does not commit an offence under section 170(3) if—
 - (a) an exemption certificate issued to the driver is in force with respect to the private hire vehicle, and
 - (b) the prescribed notice of the exemption is exhibited on the vehicle in the prescribed manner.
 The power to make regulations under paragraph (b) is exercisable by the Secretary of State.
- (5) In this section “driver”, “licensing authority” and “private hire vehicle” have the same meaning as in section 170.

172 Appeals

- (1) A person who is aggrieved by the refusal of a licensing authority in England and Wales to issue an exemption certificate under section 166, 169 or 171 may appeal to a magistrates’ court before the end of the period of 28 days beginning with the date of the refusal.
- (2) A person who is aggrieved by the refusal of a licensing authority in Scotland to issue an exemption certificate under section 166 may appeal to the sheriff before the end of the period of 28 days beginning with the date of the refusal.
- (3) On an appeal under subsection (1) or (2), the magistrates’ court or sheriff may direct the licensing authority to issue the exemption certificate to have effect for such period as is specified in the direction.

- (4) A person who is aggrieved by the decision of a licensing authority to include a vehicle on a list maintained under section 167 may appeal to a magistrates' court or, in Scotland, the sheriff before the end of the period of 28 days beginning with the date of the inclusion.

173 Interpretation

- (1) In this Chapter—
 “accessibility requirements” has the meaning given in section 167(5);
 “assistance dog” means—
 (a) a dog which has been trained to guide a blind person;
 (b) a dog which has been trained to assist a deaf person;
 (c) a dog which has been trained by a prescribed charity to assist a disabled person who has a disability that consists of epilepsy or otherwise affects the person's mobility, manual dexterity, physical co-ordination or ability to lift, carry or otherwise move everyday objects;
 (d) a dog of a prescribed category which has been trained to assist a disabled person who has a disability (other than one falling within paragraph (c)) of a prescribed kind;
 “taxi”—
 (a) means a vehicle which is licensed under section 37 of the Town Police Clauses Act 1847 or section 6 of the Metropolitan Public Carriage Act 1869, and
 (b) in sections 162 and 165 to 167, also includes a taxi licensed under section 10 of the Civic Government (Scotland) Act 1982,
 but does not include a vehicle drawn by a horse or other animal;
 “taxi accessibility regulations” has the meaning given by section 160(1).
- (2) A power to make regulations under paragraph (c) or (d) of the definition of “assistance dog” in subsection (1) is exercisable by the Secretary of State.

CHAPTER 2

PUBLIC SERVICE VEHICLES

174 PSV accessibility regulations

- (1) The Secretary of State may make regulations (in this Chapter referred to as “PSV accessibility regulations”) for securing that it is possible for disabled persons—
 (a) to get on to and off regulated public service vehicles in safety and without unreasonable difficulty (and, in the case of disabled persons in wheelchairs, to do so while remaining in their wheelchairs), and
 (b) to travel in such vehicles in safety and reasonable comfort.
- (2) The regulations may, in particular, make provision as to the construction, use and maintenance of regulated public service vehicles, including provision as to—
 (a) the fitting of equipment to vehicles;
 (b) equipment to be carried by vehicles;
 (c) the design of equipment to be fitted to, or carried by, vehicles;
 (d) the fitting and use of restraining devices designed to ensure the stability of wheelchairs while vehicles are moving;
 (e) the position in which wheelchairs are to be secured while vehicles are moving.
- (3) In this section “public service vehicle” means a vehicle which is—
 (a) adapted to carry more than 8 passengers, and
 (b) a public service vehicle for the purposes of the Public Passenger Vehicles Act 1981;
 and in this Chapter “regulated public service vehicle” means a public service vehicle to which PSV accessibility regulations are expressed to apply.
- (4) The regulations may make different provision—
 (a) as respects different classes or descriptions of vehicle;
 (b) as respects the same class or description of vehicle in different circumstances.
- (5) The Secretary of State must not make regulations under this section or section 176 or 177 without consulting—
 (a) the Disabled Persons Transport Advisory Committee, and
 (b) such other representative organisations as the Secretary of State thinks fit.

175 Offence of contravening PSV accessibility regulations

- (1) A person commits an offence by—
 (a) contravening a provision of PSV accessibility regulations;
 (b) using on a road a regulated public service vehicle which does not conform with a provision of the regulations with which it is required to conform;
 (c) causing or permitting such a regulated public service vehicle to be used on a road.
- (2) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 4 on the standard scale.

- (3) If an offence under this section committed by a body corporate is committed with the consent or connivance of, or is attributable to neglect on the part of, a responsible person, the responsible person as well as the body corporate is guilty of the offence.
- (4) In subsection (3) a responsible person, in relation to a body corporate, is—
 - (a) a director, manager, secretary or similar officer;
 - (b) a person purporting to act in the capacity of a person mentioned in paragraph (a);
 - (c) in the case of a body corporate whose affairs are managed by its members, a member.
- (5) If, in Scotland, an offence committed by a partnership or an unincorporated association is committed with the consent or connivance of, or is attributable to neglect on the part of, a partner or person concerned in the management of the association, the partner or person as well as the partnership or association is guilty of the offence.

176 Accessibility certificates

- (1) A regulated public service vehicle must not be used on a road unless—
 - (a) a vehicle examiner has issued a certificate (an “accessibility certificate”) that such provisions of PSV accessibility regulations as are prescribed are satisfied in respect of the vehicle, or
 - (b) an approval certificate has been issued under section 177 in respect of the vehicle.
- (2) Regulations may make provision—
 - (a) with respect to applications for, and the issue of, accessibility certificates;
 - (b) providing for the examination of vehicles in respect of which applications have been made;
 - (c) with respect to the issue of copies of accessibility certificates which have been lost or destroyed.
- (3) The operator of a regulated public service vehicle commits an offence if the vehicle is used in contravention of this section.
- (4) A person guilty of an offence under this section is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 4 on the standard scale.
- (5) A power to make regulations under this section is exercisable by the Secretary of State.
- (6) In this section “operator” has the same meaning as in the Public Passenger Vehicles Act 1981.

177 Approval certificates

- (1) The Secretary of State may approve a vehicle for the purposes of this section if satisfied that such provisions of PSV accessibility regulations as are prescribed for the purposes of section 176 are satisfied in respect of the vehicle.
- (2) A vehicle which is so approved is referred to in this section as a “type vehicle”.
- (3) Subsection (4) applies if a declaration in the prescribed form is made by an authorised person that a particular vehicle conforms in design, construction and equipment with a type vehicle.
- (4) A vehicle examiner may issue a certificate in the prescribed form (an “approval certificate”) that it conforms to the type vehicle.
- (5) Regulations may make provision—
 - (a) with respect to applications for, and grants of, approval under subsection (1);
 - (b) with respect to applications for, and the issue of, approval certificates;
 - (c) providing for the examination of vehicles in respect of which applications have been made;
 - (d) with respect to the issue of copies of approval certificates in place of certificates which have been lost or destroyed.
- (6) The Secretary of State may at any time withdraw approval of a type vehicle.
- (7) If an approval is withdrawn—
 - (a) no further approval certificates are to be issued by reference to the type vehicle; but
 - (b) an approval certificate issued by reference to the type vehicle before the withdrawal continues to have effect for the purposes of section 176.
- (8) A power to make regulations under this section is exercisable by the Secretary of State.
- (9) In subsection (3) “authorised person” means a person authorised by the Secretary of State for the purposes of that subsection.

178 Special authorisations

- (1) The Secretary of State may by order authorise the use on roads of—
 - (a) a regulated public service vehicle of a class or description specified by the order, or
 - (b) a regulated public service vehicle which is so specified.
- (2) Nothing in sections 174 to 177 prevents the use of a vehicle in accordance with the order.
- (3) The Secretary of State may by order make provision for securing that provisions of PSV accessibility regulations apply to regulated public service vehicles of a description specified by the order, subject to any modifications or exceptions specified by the order.
- (4) An order under subsection (1) or (3) may make the authorisation or provision (as the case may be) subject to such restrictions and conditions as are specified by or under the order.
- (5) Section 207(2) does not require an order under this section that applies only to a specified vehicle, or to vehicles of a specified person, to be made by statutory instrument; but such an order is as capable of being amended or revoked as an order made by statutory instrument.

179 Reviews and appeals

- (1) Subsection (2) applies if the Secretary of State refuses an application for the approval of a vehicle under section 177(1) and, before the end of the prescribed period, the applicant—
 - (a) asks the Secretary of State to review the decision, and
 - (b) pays any fee fixed under section 180.
- (2) The Secretary of State must—
 - (a) review the decision, and
 - (b) in doing so, consider any representations made in writing by the applicant before the end of the prescribed period.
- (3) A person applying for an accessibility certificate or an approval certificate may appeal to the Secretary of State against the refusal of a vehicle examiner to issue the certificate.
- (4) An appeal must be made within the prescribed time and in the prescribed manner.
- (5) Regulations may make provision as to the procedure to be followed in connection with appeals.
- (6) On the determination of an appeal, the Secretary of State may—
 - (a) confirm, vary or reverse the decision appealed against;
 - (b) give directions to the vehicle examiner for giving effect to the Secretary of State's decision.
- (7) A power to make regulations under this section is exercisable by the Secretary of State.

180 Fees

- (1) The Secretary of State may charge such fees, payable at such times, as are prescribed in respect of—
 - (a) applications for, and grants of, approval under section 177(1);
 - (b) applications for, and the issue of, accessibility certificates and approval certificates;
 - (c) copies of such certificates;
 - (d) reviews and appeals under section 179.
- (2) Fees received by the Secretary of State must be paid into the Consolidated Fund.
- (3) The power to make regulations under subsection (1) is exercisable by the Secretary of State.
- (4) The regulations may make provision for the repayment of fees, in whole or in part, in such circumstances as are prescribed.
- (5) Before making the regulations the Secretary of State must consult such representative organisations as the Secretary of State thinks fit.

181 Interpretation

In this Chapter—

“accessibility certificate” has the meaning given in section 176(1);

“approval certificate” has the meaning given in section 177(4);

“PSV accessibility regulations” has the meaning given in section 174(1);

“regulated public service vehicle” has the meaning given in section 174(3).

CHAPTER 3

RAIL VEHICLES

182 Rail vehicle accessibility regulations

- (1) The Secretary of State may make regulations (in this Chapter referred to as “rail vehicle accessibility regulations”) for securing that it is possible for disabled persons—
 - (a) to get on to and off regulated rail vehicles in safety and without unreasonable difficulty;
 - (b) to do so while in wheelchairs;
 - (c) to travel in such vehicles in safety and reasonable comfort;
 - (d) to do so while in wheelchairs.
- (2) The regulations may, in particular, make provision as to the construction, use and maintenance of regulated rail vehicles including provision as to—
 - (a) the fitting of equipment to vehicles;
 - (b) equipment to be carried by vehicles;
 - (c) the design of equipment to be fitted to, or carried by, vehicles;
 - (d) the use of equipment fitted to, or carried by, vehicles;
 - (e) the toilet facilities to be provided in vehicles;
 - (f) the location and floor area of the wheelchair accommodation to be provided in vehicles;
 - (g) assistance to be given to disabled persons.
- (3) The regulations may contain different provision—
 - (a) as respects different classes or descriptions of rail vehicle;
 - (b) as respects the same class or description of rail vehicle in different circumstances;
 - (c) as respects different networks.
- (4) In this section—

“network” means any permanent way or other means of guiding or supporting rail vehicles, or any section of it;
 “rail vehicle” means a vehicle constructed or adapted to carry passengers on a railway, tramway or prescribed system other than a vehicle used in the provision of a service for the carriage of passengers on the high-speed rail system or the conventional TEN rail system;

“regulated rail vehicle” means a rail vehicle to which provisions of rail vehicle accessibility regulations are expressed to apply.

- (5) In subsection (4)—
 “conventional TEN rail system” and “high-speed rail system” have the meaning given in regulation 2(3) of the Railways (Interoperability) Regulations 2006 (S.I. 2006/397);
 “prescribed system” means a system using a mode of guided transport (“guided transport” having the same meaning as in the Transport and Works Act 1992) that is specified in rail vehicle accessibility regulations;
 “railway” and “tramway” have the same meaning as in the Transport and Works Act 1992.
- (6) The Secretary of State must exercise the power to make rail vehicle accessibility regulations so as to secure that on and after 1 January 2020 every rail vehicle is a regulated rail vehicle.
- (7) Subsection (6) does not affect subsection (3), section 183(1) or section 207(4)(a).
- (8) Before making regulations under subsection (1) or section 183, the Secretary of State must consult—
 - (a) the Disabled Persons Transport Advisory Committee, and
 - (b) such other representative organisations as the Secretary of State thinks fit.

183 Exemptions from rail vehicle accessibility regulations

- (1) The Secretary of State may by order (an “exemption order”)—
 - (a) authorise the use for carriage of a regulated rail vehicle even though the vehicle does not conform with the provisions of rail vehicle accessibility regulations with which it is required to conform;
 - (b) authorise a regulated rail vehicle to be used for carriage otherwise than in conformity with the provisions of rail vehicle accessibility regulations with which use of the vehicle is required to conform.
- (2) Authority under subsection (1)(a) or (b) may be for—
 - (a) a regulated rail vehicle that is specified or of a specified description,
 - (b) use in specified circumstances of a regulated rail vehicle, or
 - (c) use in specified circumstances of a regulated rail vehicle that is specified or of a specified description.
- (3) The Secretary of State may by regulations make provision as to exemption orders including, in particular, provision as to—
 - (a) the persons by whom applications for exemption orders may be made;
 - (b) the form in which applications are to be made;
 - (c) information to be supplied in connection with applications;
 - (d) the period for which exemption orders are to continue in force;
 - (e) the revocation of exemption orders.
- (4) After consulting the Disabled Persons Transport Advisory Committee and such other persons as the Secretary of State thinks appropriate, the Secretary of State may—
 - (a) make an exemption order in the terms of the application for the order;
 - (b) make an exemption order in such other terms as the Secretary of State thinks appropriate;
 - (c) refuse to make an exemption order.
- (5) The Secretary of State may make an exemption order subject to such conditions and restrictions as are specified.
- (6) “Specified” means specified in an exemption order.

184 Procedure for making exemption orders

- (1) A statutory instrument that contains an order under section 183(1), if made without a draft having been laid before and approved by a resolution of each House of Parliament, is subject to annulment in pursuance of a resolution of either House.
- (2) The Secretary of State must consult the Disabled Persons Transport Advisory Committee before deciding which of the parliamentary procedures available under subsection (1) is to be adopted in connection with the making of any particular order under section 183(1).
- (3) An order under section 183(1) may be made without a draft of the instrument that contains it having been laid before and approved by a resolution of each House of Parliament only if—
 - (a) regulations under subsection (4) are in force; and
 - (b) the making of the order without such laying and approval is in accordance with the regulations.
- (4) The Secretary of State may by regulations set out the basis on which the Secretary of State, when making an order under section 183(1), will decide which of the parliamentary procedures available under subsection (1) is to be adopted in connection with the making of the order.
- (5) Before making regulations under subsection (4), the Secretary of State must consult—
 - (a) the Disabled Persons Transport Advisory Committee; and
 - (b) such other persons as the Secretary of State considers appropriate.

185 Annual report on exemption orders

- (1) After the end of each calendar year the Secretary of State must prepare a report on—

- (a) the exercise in that year of the power to make orders under section 183(1);
- (b) the exercise in that year of the discretion under section 184(1).
- (2) A report under subsection (1) must (in particular) contain—
 - (a) details of each order made under section 183(1) in the year in question;
 - (b) details of consultation carried out under sections 183(4) and 184(2) in connection with orders made in that year under section 183(1).
- (3) The Secretary of State must lay before Parliament each report prepared under this section.

186 Rail vehicle accessibility: compliance

- (1) Schedule 20 (rail vehicle accessibility: compliance) has effect.
- (2) This section and that Schedule are repealed at the end of 2010 if the Schedule is not brought into force (either fully or to any extent) before the end of that year.

187 Interpretation

- (1) In this Chapter—
 - “rail vehicle” and “regulated rail vehicle” have the meaning given in section 182(4);
 - “rail vehicle accessibility regulations” has the meaning given in section 182(1).
- (2) For the purposes of this Chapter a vehicle is used “for carriage” if it is used for the carriage of passengers.

CHAPTER 4

SUPPLEMENTARY

188 Forgery, etc.

- (1) In this section “relevant document” means—
 - (a) an exemption certificate issued under section 166, 169 or 171;
 - (b) a notice of a kind mentioned in section 166(3)(b), 169(4)(b) or 171(4)(b);
 - (c) an accessibility certificate (see section 176);
 - (d) an approval certificate (see section 177).
- (2) A person commits an offence if, with intent to deceive, the person—
 - (a) forges, alters or uses a relevant document;
 - (b) lends a relevant document to another person;
 - (c) allows a relevant document to be used by another person;
 - (d) makes or has possession of a document which closely resembles a relevant document.
- (3) A person guilty of an offence under subsection (2) is liable—
 - (a) on summary conviction, to a fine not exceeding the statutory maximum;
 - (b) on conviction on indictment, to imprisonment for a term not exceeding 2 years or to a fine or to both.
- (4) A person commits an offence by knowingly making a false statement for the purpose of obtaining an accessibility certificate or an approval certificate.
- (5) A person guilty of an offence under subsection (4) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 4 on the standard scale.

PART 13

DISABILITY: MISCELLANEOUS

189 Reasonable adjustments

Schedule 21 (reasonable adjustments: supplementary) has effect.

190 Improvements to let dwelling houses

- (1) This section applies in relation to a lease of a dwelling house if each of the following applies—
 - (a) the tenancy is not a protected tenancy, a statutory tenancy or a secure tenancy;
 - (b) the tenant or another person occupying or intending to occupy the premises is a disabled person;
 - (c) the disabled person occupies or intends to occupy the premises as that person’s only or main home;
 - (d) the tenant is entitled, with the consent of the landlord, to make improvements to the premises;
 - (e) the tenant applies to the landlord for consent to make a relevant improvement.
- (2) Where the tenant applies in writing for the consent—
 - (a) if the landlord refuses to give consent, the landlord must give the tenant a written statement of the reason why the consent was withheld;
 - (b) if the landlord neither gives nor refuses to give consent within a reasonable time, consent must be taken to have been unreasonably withheld.

- (3) If the landlord gives consent subject to a condition which is unreasonable, the consent must be taken to have been unreasonably withheld.
- (4) If the landlord's consent is unreasonably withheld, it must be taken to have been given.
- (5) On any question as to whether—
 - (a) consent was unreasonably withheld, or
 - (b) a condition imposed was unreasonable,
 it is for the landlord to show that it was not.
- (6) If the tenant fails to comply with a reasonable condition imposed by the landlord on the making of a relevant improvement, the failure is to be treated as a breach by the tenant of an obligation of the tenancy.
- (7) An improvement to premises is a relevant improvement if, having regard to the disabled person's disability, it is likely to facilitate that person's enjoyment of the premises.
- (8) Subsections (2) to (7) apply only in so far as provision of a like nature is not made by the lease.
- (9) In this section—

“improvement” means an alteration in or addition to the premises and includes—

 - (a) an addition to or alteration in the landlord's fittings and fixtures;
 - (b) an addition or alteration connected with the provision of services to the premises;
 - (c) the erection of a wireless or television aerial;
 - (d) carrying out external decoration;

“lease” includes a sub-lease or other tenancy, and “landlord” and “tenant” are to be construed accordingly;
 “protected tenancy” has the same meaning as in section 1 of the Rent Act 1977;
 “statutory tenancy” is to be construed in accordance with section 2 of that Act;
 “secure tenancy” has the same meaning as in section 79 of the Housing Act 1985.

PART 14

GENERAL EXCEPTIONS

191 Statutory provisions

Schedule 22 (statutory provisions) has effect.

192 National security

A person does not contravene this Act only by doing, for the purpose of safeguarding national security, anything it is proportionate to do for that purpose.

193 Charities

- (1) A person does not contravene this Act only by restricting the provision of benefits to persons who share a protected characteristic if—
 - (a) the person acts in pursuance of a charitable instrument, and
 - (b) the provision of the benefits is within subsection (2).
- (2) The provision of benefits is within this subsection if it is—
 - (a) a proportionate means of achieving a legitimate aim, or
 - (b) for the purpose of preventing or compensating for a disadvantage linked to the protected characteristic.
- (3) It is not a contravention of this Act for—
 - (a) a person who provides supported employment to treat persons who have the same disability or a disability of a prescribed description more favourably than those who do not have that disability or a disability of such a description in providing such employment;
 - (b) a Minister of the Crown to agree to arrangements for the provision of supported employment which will, or may, have that effect.
- (4) If a charitable instrument enables the provision of benefits to persons of a class defined by reference to colour, it has effect for all purposes as if it enabled the provision of such benefits—
 - (a) to persons of the class which results if the reference to colour is ignored, or
 - (b) if the original class is defined by reference only to colour, to persons generally.
- (5) It is not a contravention of this Act for a charity to require members, or persons wishing to become members, to make a statement which asserts or implies membership or acceptance of a religion or belief; and for this purpose restricting the access by members to a benefit, facility or service to those who make such a statement is to be treated as imposing such a requirement.
- (6) Subsection (5) applies only if—
 - (a) the charity, or an organisation of which it is part, first imposed such a requirement before 18 May 2005, and
 - (b) the charity or organisation has not ceased since that date to impose such a requirement.
- (7) It is not a contravention of section 29 for a person, in relation to an activity which is carried on for the purpose of promoting or supporting a charity, to restrict participation in the activity to persons of one sex.
- (8) A charity regulator does not contravene this Act only by exercising a function in relation to a charity in a manner which the regulator thinks is expedient in the interests of the charity, having regard to the charitable instrument.

- (9) Subsection (1) does not apply to a contravention of—
 - (a) section 39;
 - (b) section 40;
 - (c) section 41;
 - (d) section 55, so far as relating to the provision of vocational training.
- (10) Subsection (9) does not apply in relation to disability.

194 Charities: supplementary

- (1) This section applies for the purposes of section 193.
- (2) That section does not apply to race, so far as relating to colour.
- (3) “Charity”—
 - (a) in relation to England and Wales, has the meaning given by section 1(1) of the Charities Act 2006;
 - (b) in relation to Scotland, means a body entered in the Scottish Charity Register.
- (4) “Charitable instrument” means an instrument establishing or governing a charity (including an instrument made or having effect before the commencement of this section).
- (5) The charity regulators are—
 - (a) the Charity Commission for England and Wales;
 - (b) the Scottish Charity Regulator
- (6) Section 107(5) applies to references in subsection (5) of section 193 to members, or persons wishing to become members, of a charity.
- (7) “Supported employment” means facilities provided, or in respect of which payments are made, under section 15 of the Disabled Persons (Employment) Act 1944.

195 Sport

- (1) A person does not contravene this Act, so far as relating to sex, only by doing anything in relation to the participation of another as a competitor in a gender-affected activity.
- (2) A person does not contravene section 29, 33, 34 or 35, so far as relating to gender reassignment, only by doing anything in relation to the participation of a transsexual person as a competitor in a gender-affected activity if it is necessary to do so to secure in relation to the activity—
 - (a) fair competition, or
 - (b) the safety of competitors.
- (3) A gender-affected activity is a sport, game or other activity of a competitive nature in circumstances in which the physical strength, stamina or physique of average persons of one sex would put them at a disadvantage compared to average persons of the other sex as competitors in events involving the activity.
- (4) In considering whether a sport, game or other activity is gender-affected in relation to children, it is appropriate to take account of the age and stage of development of children who are likely to be competitors.
- (5) A person who does anything to which subsection (6) applies does not contravene this Act only because of the nationality or place of birth of another or because of the length of time the other has been resident in a particular area or place.
- (6) This subsection applies to—
 - (a) selecting one or more persons to represent a country, place or area or a related association, in a sport or game or other activity of a competitive nature;
 - (b) doing anything in pursuance of the rules of a competition so far as relating to eligibility to compete in a sport or game or other such activity.

196 General

Schedule 23 (general exceptions) has effect.

197 Age

- (1) A Minister of the Crown may by order amend this Act to provide that any of the following does not contravene this Act so far as relating to age—
 - (a) specified conduct;
 - (b) anything done for a specified purpose;
 - (c) anything done in pursuance of arrangements of a specified description.
- (2) Specified conduct is conduct—
 - (a) of a specified description,
 - (b) carried out in specified circumstances, or
 - (c) by or in relation to a person of a specified description.
- (3) An order under this section may—
 - (a) confer on a Minister of the Crown or the Treasury a power to issue guidance about the operation of the order (including, in particular, guidance about the steps that may be taken by persons wishing to rely on an exception provided for by the order);

- (b) require the Minister or the Treasury to carry out consultation before issuing guidance under a power conferred by virtue of paragraph (a);
 - (c) make provision (including provision to impose a requirement) that refers to guidance issued under a power conferred by virtue of paragraph (a).
- (4) Guidance given by a Minister of the Crown or the Treasury in anticipation of the making of an order under this section is, on the making of the order, to be treated as if it has been issued in accordance with the order.
 - (5) For the purposes of satisfying a requirement imposed by virtue of subsection (3)(b), the Minister or the Treasury may rely on consultation carried out before the making of the order that imposes the requirement (including consultation carried out before the commencement of this section).
 - (6) Provision by virtue of subsection (3)(c) may, in particular, refer to provisions of the guidance that themselves refer to a document specified in the guidance.
 - (7) Guidance issued (or treated as issued) under a power conferred by virtue of subsection (3)(a) comes into force on such day as the person who issues the guidance may by order appoint; and an order under this subsection may include the text of the guidance or of extracts from it.
 - (8) This section is not affected by any provision of this Act which makes special provision in relation to age.
 - (9) The references to this Act in subsection (1) do not include references to—
 - (a) Part 5 (work);
 - (b) Chapter 2 of Part 6 (further and higher education).

PART 15

FAMILY PROPERTY

198 Abolition of husband's duty to maintain wife

The rule of common law that a husband must maintain his wife is abolished.

199 Abolition of presumption of advancement

- (1) The presumption of advancement (by which, for example, a husband is presumed to be making a gift to his wife if he transfers property to her, or purchases property in her name) is abolished.
- (2) The abolition by subsection (1) of the presumption of advancement does not have effect in relation to—
 - (a) anything done before the commencement of this section, or
 - (b) anything done pursuant to any obligation incurred before the commencement of this section.

200 Amendment of Married Women's Property Act 1964

- (1) In section 1 of the Married Women's Property Act 1964 (money and property derived from housekeeping allowance made by husband to be treated as belonging to husband and wife in equal shares)—
 - (a) for "the husband for" substitute "either of them for", and
 - (b) for "the husband and the wife" substitute "them".
- (2) Accordingly, that Act may be cited as the Matrimonial Property Act 1964.
- (3) The amendments made by this section do not have effect in relation to any allowance made before the commencement of this section.

201 Civil partners: housekeeping allowance

- (1) After section 70 of the Civil Partnership Act 2004 insert—

"70A Money and property derived from housekeeping allowance. Section 1 of the Matrimonial Property Act 1964 (money and property derived from housekeeping allowance to be treated as belonging to husband and wife in equal shares) applies in relation to—

 - (a) money derived from any allowance made by a civil partner for the expenses of the civil partnership home or for similar purposes, and
 - (b) any property acquired out of such money,

as it applies in relation to money derived from any allowance made by a husband or wife for the expenses of the matrimonial home or for similar purposes, and any property acquired out of such money."
- (2) The amendment made by this section does not have effect in relation to any allowance made before the commencement of this section.

PART 16

GENERAL AND MISCELLANEOUS

Civil partnerships

202 Civil partnerships on religious premises

- (1) The Civil Partnership Act 2004 is amended as follows.

- (2) Omit section 6(1)(b) and (2) (prohibition on use of religious premises for registration of civil partnership).
- (3) In section 6A (power to approve premises for registration of civil partnership), after subsection (2), insert—
 - “(2A) Regulations under this section may provide that premises approved for the registration of civil partnerships may differ from those premises approved for the registration of civil marriages.
 - (2B) Provision by virtue of subsection (2)(b) may, in particular, provide that applications for approval of premises may only be made with the consent (whether general or specific) of a person specified, or a person of a description specified, in the provision.
 - (2C) The power conferred by section 258(2), in its application to the power conferred by this section, includes in particular—
 - (a) power to make provision in relation to religious premises that differs from provision in relation to other premises;
 - (b) power to make different provision for different kinds of religious premises.”
- (4) In that section, after subsection (3), insert—
 - “(3A) For the avoidance of doubt, nothing in this Act places an obligation on religious organisations to host civil partnerships if they do not wish to do so.
 - (3B) “Civil marriage” means marriage solemnised otherwise than according to the rites of the Church of England or any other religious usages.
 - (3C) “Religious premises” means premises which—
 - (a) are used solely or mainly for religious purposes, or
 - (b) have been so used and have not subsequently been used solely or mainly for other purposes.”

EU obligations

203 Harmonisation

- (1) This section applies if—
 - (a) there is a Community obligation of the United Kingdom which a Minister of the Crown thinks relates to the subject matter of the Equality Acts,
 - (b) the obligation is to be implemented by the exercise of the power under section 2(2) of the European Communities Act 1972 (the implementing power), and
 - (c) the Minister thinks that it is appropriate to make harmonising provision in the Equality Acts.
- (2) The Minister may by order make the harmonising provision.
- (3) If the Minister proposes to make an order under this section, the Minister must consult persons and organisations the Minister thinks are likely to be affected by the harmonising provision.
- (4) If, as a result of the consultation under subsection (3), the Minister thinks it appropriate to change the whole or part of the proposal, the Minister must carry out such further consultation with respect to the changes as the Minister thinks appropriate.
- (5) The Equality Acts are the Equality Act 2006 and this Act.
- (6) Harmonising provision is provision made in relation to relevant subject matter of the Equality Acts—
 - (a) which corresponds to the implementing provision, or
 - (b) which the Minister thinks is necessary or expedient in consequence of or related to provision made in pursuance of paragraph (a) or the implementing provision.
- (7) The implementing provision is provision made or to be made in exercise of the implementing power in relation to so much of the subject matter of the Equality Acts as implements a Community obligation.
- (8) Relevant subject matter of the Equality Acts is so much of the subject matter of those Acts as does not implement a Community obligation.
- (9) A harmonising provision may amend a provision of the Equality Acts.
- (10) The reference to this Act does not include a reference to this section or Schedule 24 or to a provision specified in that Schedule.
- (11) A Minister of the Crown must report to Parliament on the exercise of the power under subsection (2)—
 - (a) at the end of the period of 2 years starting on the day this section comes into force;
 - (b) at the end of each succeeding period of 2 years.

204 Harmonisation: procedure

- (1) If, after the conclusion of the consultation required under section 203, the Minister thinks it appropriate to proceed with the making of an order under that section, the Minister must lay before Parliament—
 - (a) a draft of a statutory instrument containing the order, together with.
 - (b) an explanatory document.
- (2) The explanatory document must—
 - (a) introduce and give reasons for the harmonising provision;
 - (b) explain why the Minister thinks that the conditions in subsection (1) of section 203 are satisfied;
 - (c) give details of the consultation carried out under that section;
 - (d) give details of the representations received as a result of the consultation;
 - (e) give details of such changes as were made as a result of the representations.

- (3) Where a person making representations in response to the consultation has requested the Minister not to disclose them, the Minister must not disclose them under subsection (2)(d) if, or to the extent that, to do so would (disregarding any connection with proceedings in Parliament) constitute an actionable breach of confidence.
- (4) If information in representations made by a person in response to consultation under section 203 relates to another person, the Minister need not disclose the information under subsection (2)(d) if or to the extent that—
 - (a) the Minister thinks that the disclosure of information could adversely affect the interests of that other person, and
 - (b) the Minister has been unable to obtain the consent of that other person to the disclosure.
- (5) The Minister may not act under subsection (1) before the end of the period of 12 weeks beginning with the day on which the consultation under section 203(3) begins.
- (6) Laying a draft of a statutory instrument in accordance with subsection (1) satisfies the condition as to laying imposed by subsection (8) of section 208, in so far as that subsection applies in relation to orders under section 203.

Application

205 Crown application

- (1) The following provisions of this Act bind the Crown—
 - (a) Part 1 (public sector duty regarding socio-economic inequalities);
 - (b) Part 3 (services and public functions), so far as relating to the exercise of public functions;
 - (c) Chapter 1 of Part 11 (public sector equality duty).
- (2) Part 5 (work) binds the Crown as provided for by that Part.
- (3) The remainder of this Act applies to Crown acts as it applies to acts done by a private person.
- (4) For the purposes of subsection (3), an act is a Crown act if (and only if) it is done—
 - (a) by or on behalf of a member of the executive,
 - (b) by a statutory body acting on behalf of the Crown, or
 - (c) by or on behalf of the holder of a statutory office acting on behalf of the Crown.
- (5) A statutory body or office is a body or office established by an enactment.
- (6) The provisions of Parts 2 to 4 of the Crown Proceedings Act 1947 apply to proceedings against the Crown under this Act as they apply to proceedings in England and Wales which, as a result of section 23 of that Act, are treated for the purposes of Part 2 of that Act as civil proceedings by or against the Crown.
- (7) The provisions of Part 5 of that Act apply to proceedings against the Crown under this Act as they apply to proceedings in Scotland which, as a result of that Part, are treated as civil proceedings by or against the Crown.
- (8) But the proviso to section 44 of that Act (removal of proceedings from the sheriff to the Court of Session) does not apply to proceedings under this Act.

206 Information society services

Schedule 25 (information society services) has effect.

Subordinate legislation

207 Exercise of power

- (1) A power to make an order or regulations under this Act is exercisable by a Minister of the Crown, unless there is express provision to the contrary.
- (2) Orders, regulations or rules under this Act must be made by statutory instrument.
- (3) Subsection (2) does not apply to—
 - (a) a transitional exemption order under Part 1 of Schedule 11,
 - (b) a transitional exemption order under Part 1 of Schedule 12, or
 - (c) an order under paragraph 1(3) of Schedule 14 that does not modify an enactment.
- (4) Orders or regulations under this Act—
 - (a) may make different provision for different purposes;
 - (b) may include consequential, incidental, supplementary, transitional, transitory or saving provision.
- (5) Nothing in section 163(4), 174(4) or 182(3) affects the generality of the power under subsection (4)(a).
- (6) The power under subsection (4)(b), in its application to section 37, 153, 154(2), 155(5), 197 or 216 or to paragraph 7(1) of Schedule 11 or paragraph 1(3) or 2(3) of Schedule 14, includes power to amend an enactment (including, in the case of section 197 or 216, this Act).
- (7) In the case of section 216 (commencement), provision by virtue of subsection (4)(b) may be included in a separate order from the order that provides for the commencement to which the provision relates; and, for that purpose, it does not matter—
 - (a) whether the order providing for the commencement includes provision by virtue of subsection (4)(b);
 - (b) whether the commencement has taken place.
- (8) A statutory instrument containing an Order in Council under section 82 (offshore work) is subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.

208 Ministers of the Crown, etc.

- (1) This section applies where the power to make an order or regulations under this Act is exercisable by a Minister of the Crown or the Treasury.

- (2) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations that amend this Act or another Act of Parliament, or an Act of the Scottish Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales, is subject to the affirmative procedure.
- (3) But a statutory instrument is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) merely because it contains—
 - (a) an order under section 59 (local authority functions);
 - (b) an order under section 151 (power to amend list of public authorities for the purposes of the public sector equality duty) that provides for the omission of an entry where the authority concerned has ceased to exist or the variation of an entry where the authority concerned has changed its name;
 - (c) an order under paragraph 1(3) of Schedule 14 (educational charities and endowments) that modifies an enactment.
- (4) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations mentioned in subsection (5) is subject to the affirmative procedure.
- (5) The orders and regulations referred to in subsection (4) are—
 - (a) regulations under section 30 (services: ships and hovercraft);
 - (b) regulations under section 78 (gender pay gap information);
 - (c) regulations under section 81 (work: ships and hovercraft);
 - (d) an order under section 105 (election candidates: expiry of provision);
 - (e) regulations under section 106 (election candidates: diversity information);
 - (f) regulations under section 153 or 154(2) (public sector equality duty: powers to impose specific duties);
 - (g) regulations under section 184(4) (rail vehicle accessibility: procedure for exemption orders);
 - (h) an order under section 203 (EU obligations: harmonisation);
 - (i) regulations under paragraph 9(3) of Schedule 20 (rail vehicle accessibility: determination of turnover for purposes of penalties).
- (6) A statutory instrument that is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) or (4) is subject to the negative procedure.
- (7) But a statutory instrument is not subject to the negative procedure by virtue of subsection (6) merely because it contains—
 - (a) an order under section 183(1) (rail vehicle accessibility: exemptions);
 - (b) an order under section 216 (commencement) that—
 - (i) does not amend an Act of Parliament, an Act of the Scottish Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales, and
 - (ii) is not made in reliance on section 207(7).
- (8) If a statutory instrument is subject to the affirmative procedure, the order or regulations contained in it must not be made unless a draft of the instrument is laid before and approved by a resolution of each House of Parliament.
- (9) If a statutory instrument is subject to the negative procedure, it is subject to annulment in pursuance of a resolution of either House of Parliament.
- (10) If a draft of a statutory instrument containing an order or regulations under section 2, 151, 153, 154(2) or 155(5) would, apart from this subsection, be treated for the purposes of the Standing Orders of either House of Parliament as a hybrid instrument, it is to proceed in that House as if it were not a hybrid instrument.

209 The Welsh Ministers

- (1) This section applies where the power to make an order or regulations under this Act is exercisable by the Welsh Ministers.
- (2) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations mentioned in subsection (3) is subject to the affirmative procedure.
- (3) The orders and regulations referred to in subsection (2) are—
 - (a) regulations under section 2 (socio-economic inequalities);
 - (b) an order under section 151 (power to amend list of public authorities for the purposes of the public sector equality duty);
 - (c) regulations under section 153 or 154(2) (public sector equality duty: powers to impose specific duties);
 - (d) regulations under section 155(5) that amend an Act of Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales (public sector equality duty: power to modify or remove specific duties).
- (4) But a statutory instrument is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) merely because it contains an order under section 151 that provides for—
 - (a) the omission of an entry where the authority concerned has ceased to exist, or
 - (b) the variation of an entry where the authority concerned has changed its name.
- (5) A statutory instrument that is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) is subject to the negative procedure.
- (6) If a statutory instrument is subject to the affirmative procedure, the order or regulations contained in it must not be made unless a draft of the instrument is laid before and approved by a resolution of the National Assembly for Wales.
- (7) If a statutory instrument is subject to the negative procedure, it is subject to annulment in pursuance of a resolution of the National Assembly for Wales.

210 The Scottish Ministers

- (1) This section applies where the power to make an order, regulations or rules under this Act is exercisable by the Scottish Ministers.

- (2) A statutory instrument containing (whether alone or with other provision) an order or regulations mentioned in subsection (3) is subject to the affirmative procedure.
- (3) The orders and regulations referred to in subsection (2) are—
 - (a) regulations under section 2 (socio-economic inequalities);
 - (b) regulations under section 37 (power to make provision about adjustments to common parts in Scotland);
 - (c) an order under section 151 (power to amend list of public authorities for the purposes of the public sector equality duty);
 - (d) regulations under section 153 or 154(2) (public sector equality duty: powers to impose specific duties);
 - (e) regulations under section 155(5) that amend an Act of Parliament or an Act of the Scottish Parliament (public sector equality duty: power to modify or remove specific duties).
- (4) But a statutory instrument is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) merely because it contains an order under section 151 that provides for—
 - (a) the omission of an entry where the authority concerned has ceased to exist, or
 - (b) the variation of an entry where the authority concerned has changed its name.
- (5) A statutory instrument that is not subject to the affirmative procedure by virtue of subsection (2) is subject to the negative procedure.
- (6) If a statutory instrument is subject to the affirmative procedure, the order or regulations contained in it must not be made unless a draft of the instrument is laid before and approved by a resolution of the Scottish Parliament.
- (7) If a statutory instrument is subject to the negative procedure, it is subject to annulment in pursuance of a resolution of the Scottish Parliament.

Amendments, etc.

211 Amendments, repeals and revocations

- (1) Schedule 26 (amendments) has effect.
- (2) Schedule 27 (repeals and revocations) has effect.

Interpretation

212 General interpretation

- (1) In this Act—
 - “armed forces” means any of the naval, military or air forces of the Crown;
 - “the Commission” means the Commission for Equality and Human Rights;
 - “detriment” does not, subject to subsection (5), include conduct which amounts to harassment;
 - “the Education Acts” has the meaning given in section 578 of the Education Act 1996;
 - “employment” and related expressions are (subject to subsection (11)) to be read with section 83;
 - “enactment” means an enactment contained in—
 - (a) an Act of Parliament,
 - (b) an Act of the Scottish Parliament,
 - (c) an Act or Measure of the National Assembly for Wales, or
 - (d) subordinate legislation;
 - “equality clause” means a sex equality clause or maternity equality clause;
 - “equality rule” means a sex equality rule or maternity equality rule;
 - “man” means a male of any age;
 - “maternity equality clause” has the meaning given in section 73;
 - “maternity equality rule” has the meaning given in section 75;
 - “non-discrimination rule” has the meaning given in section 61;
 - “occupational pension scheme” has the meaning given in section 1 of the Pension Schemes Act 1993;
 - “parent” has the same meaning as in—
 - (a) the Education Act 1996 (in relation to England and Wales);
 - (b) the Education (Scotland) Act 1980 (in relation to Scotland);
 - “prescribed” means prescribed by regulations;
 - “profession” includes a vocation or occupation;
 - “sex equality clause” has the meaning given in section 66;
 - “sex equality rule” has the meaning given in section 67;
 - “subordinate legislation” means—
 - (a) subordinate legislation within the meaning of the Interpretation Act 1978, or
 - (b) an instrument made under an Act of the Scottish Parliament or an Act or Measure of the National Assembly for Wales;
 - “substantial” means more than minor or trivial;
 - “trade” includes any business;
 - “woman” means a female of any age.
- (2) A reference (however expressed) to an act includes a reference to an omission.
- (3) A reference (however expressed) to an omission includes (unless there is express provision to the contrary) a reference to—

- (a) a deliberate omission to do something;
 - (b) a refusal to do it;
 - (c) a failure to do it.
- (4) A reference (however expressed) to providing or affording access to a benefit, facility or service includes a reference to facilitating access to the benefit, facility or service.
 - (5) Where this Act disappplies a prohibition on harassment in relation to a specified protected characteristic, the disapplication does not prevent conduct relating to that characteristic from amounting to a detriment for the purposes of discrimination within section 13 because of that characteristic.
 - (6) A reference to occupation, in relation to premises, is a reference to lawful occupation.
 - (7) The following are members of the executive—
 - (a) a Minister of the Crown;
 - (b) a government department;
 - (c) the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government;
 - (d) any part of the Scottish Administration.
 - (8) A reference to a breach of an equality clause or rule is a reference to a breach of a term modified by, or included by virtue of, an equality clause or rule.
 - (9) A reference to a contravention of this Act does not include a reference to a breach of an equality clause or rule, unless there is express provision to the contrary.
 - (10) “Member”, in relation to an occupational pension scheme, means an active member, a deferred member or a pensioner member (within the meaning, in each case, given by section 124 of the Pensions Act 1995).
 - (11) “Employer”, “deferred member”, “pension credit member”, “pensionable service”, “pensioner member” and “trustees or managers” each have, in relation to an occupational pension scheme, the meaning given by section 124 of the Pensions Act 1995.
 - (12) A reference to the accrual of rights under an occupational pension scheme is to be construed in accordance with that section.
 - (13) Nothing in section 28, 32, 84, 90, 95 or 100 is to be regarded as an express exception.

213 References to maternity leave, etc.

- (1) This section applies for the purposes of this Act.
- (2) A reference to a woman on maternity leave is a reference to a woman on—
 - (a) compulsory maternity leave,
 - (b) ordinary maternity leave, or
 - (c) additional maternity leave.
- (3) A reference to a woman on compulsory maternity leave is a reference to a woman absent from work because she satisfies the conditions prescribed for the purposes of section 72(1) of the Employment Rights Act 1996.
- (4) A reference to a woman on ordinary maternity leave is a reference to a woman absent from work because she is exercising the right to ordinary maternity leave.
- (5) A reference to the right to ordinary maternity leave is a reference to the right conferred by section 71(1) of the Employment Rights Act 1996.
- (6) A reference to a woman on additional maternity leave is a reference to a woman absent from work because she is exercising the right to additional maternity leave.
- (7) A reference to the right to additional maternity leave is a reference to the right conferred by section 73(1) of the Employment Rights Act 1996.
- (8) “Additional maternity leave period” has the meaning given in section 73(2) of that Act.

214 Index of defined expressions

Schedule 28 lists the places where expressions used in this Act are defined or otherwise explained.

Final provisions

215 Money

There is to be paid out of money provided by Parliament any increase attributable to this Act in the expenses of a Minister of the Crown.

216 Commencement

- (1) The following provisions come into force on the day on which this Act is passed—
 - (a) section 186(2) (rail vehicle accessibility: compliance);
 - (b) this Part (except sections 202 (civil partnerships on religious premises), 206 (information society services) and 211 (amendments, etc)).
- (2) Part 15 (family property) comes into force on such day as the Lord Chancellor may by order appoint.
- (3) The other provisions of this Act come into force on such day as a Minister of the Crown may by order appoint.

217 Extent

- (1) This Act forms part of the law of England and Wales.
- (2) This Act, apart from section 190 (improvements to let dwelling houses) and Part 15 (family property), forms part of the law of Scotland
- (3) Each of the following also forms part of the law of Northern Ireland—
 - (a) section 82 (offshore work);
 - (b) section 105(3) and (4) (expiry of Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002);
 - (c) section 199 (abolition of presumption of advancement).

218 Short title

This Act may be cited as the Equality Act 2010.

SCHEDULES

Section 6

SCHEDULE 1**DISABILITY: SUPPLEMENTARY PROVISION****PART 1****DETERMINATION OF DISABILITY***Impairment*

- 1 Regulations may make provision for a condition of a prescribed description to be, or not to be, an impairment.

Long-term effects

- 2 (1) The effect of an impairment is long-term if—
- (a) it has lasted for at least 12 months,
 - (b) it is likely to last for at least 12 months, or
 - (c) it is likely to last for the rest of the life of the person affected.
- (2) If an impairment ceases to have a substantial adverse effect on a person's ability to carry out normal day-to-day activities, it is to be treated as continuing to have that effect if that effect is likely to recur.
- (3) For the purposes of sub-paragraph (2), the likelihood of an effect recurring is to be disregarded in such circumstances as may be prescribed.
- (4) Regulations may prescribe circumstances in which, despite sub-paragraph (1), an effect is to be treated as being, or as not being, long-term.

Severe disfigurement

- 3 (1) An impairment which consists of a severe disfigurement is to be treated as having a substantial adverse effect on the ability of the person concerned to carry out normal day-to-day activities.
- (2) Regulations may provide that in prescribed circumstances a severe disfigurement is not to be treated as having that effect.
- (3) The regulations may, in particular, make provision in relation to deliberately acquired disfigurement.

Substantial adverse effects

- 4 Regulations may make provision for an effect of a prescribed description on the ability of a person to carry out normal day-to-day activities to be treated as being, or as not being, a substantial adverse effect.

Effect of medical treatment

- 5 (1) An impairment is to be treated as having a substantial adverse effect on the ability of the person concerned to carry out normal day-to-day activities if—
- (a) measures are being taken to treat or correct it, and
 - (b) but for that, it would be likely to have that effect.
- (2) "Measures" includes, in particular, medical treatment and the use of a prosthesis or other aid.
- (3) Sub-paragraph (1) does not apply—
- (a) in relation to the impairment of a person's sight, to the extent that the impairment is, in the person's case, correctable by spectacles or contact lenses or in such other ways as may be prescribed;
 - (b) in relation to such other impairments as may be prescribed, in such circumstances as are prescribed.

Certain medical conditions

- 6 (1) Cancer, HIV infection and multiple sclerosis are each a disability.
(2) HIV infection is infection by a virus capable of causing the Acquired Immune Deficiency Syndrome.

Deemed disability

- 7 (1) Regulations may provide for persons of prescribed descriptions to be treated as having disabilities.
(2) The regulations may prescribe circumstances in which a person who has a disability is to be treated as no longer having the disability.
(3) This paragraph does not affect the other provisions of this Schedule.

Progressive conditions

- 8 (1) This paragraph applies to a person (P) if—
(a) P has a progressive condition,
(b) as a result of that condition P has an impairment which has (or had) an effect on P's ability to carry out normal day-to-day activities, but
(c) the effect is not (or was not) a substantial adverse effect.
(2) P is to be taken to have an impairment which has a substantial adverse effect if the condition is likely to result in P having such an impairment.
(3) Regulations may make provision for a condition of a prescribed description to be treated as being, or as not being, progressive.

Past disabilities

- 9 (1) A question as to whether a person had a disability at a particular time ("the relevant time") is to be determined, for the purposes of section 6, as if the provisions of, or made under, this Act were in force when the act complained of was done had been in force at the relevant time.
(2) The relevant time may be a time before the coming into force of the provision of this Act to which the question relates.

PART 2
GUIDANCE

Preliminary

- 10 This Part of this Schedule applies in relation to guidance referred to in section 6(5).

Examples

- 11 The guidance may give examples of—
(a) effects which it would, or would not, be reasonable, in relation to particular activities, to regard as substantial adverse effects;
(b) substantial adverse effects which it would, or would not, be reasonable to regard as long-term.

Adjudicating bodies

- 12 (1) In determining whether a person is a disabled person, an adjudicating body must take account of such guidance as it thinks is relevant.
(2) An adjudicating body is—
(a) a court;
(b) a tribunal;
(c) a person (other than a court or tribunal) who may decide a claim relating to a contravention of Part 6 (education).

Representations

- 13 Before issuing the guidance, the Minister must—
(a) publish a draft of it;
(b) consider any representations made to the Minister about the draft;
(c) make such modifications as the Minister thinks appropriate in the light of the representations.

Parliamentary procedure

- 14 (1) If the Minister decides to proceed with proposed guidance, a draft of it must be laid before Parliament.
- (2) If, before the end of the 40-day period, either House resolves not to approve the draft, the Minister must take no further steps in relation to the proposed guidance.
- (3) If no such resolution is made before the end of that period, the Minister must issue the guidance in the form of the draft.
- (4) Sub-paragraph (2) does not prevent a new draft of proposed guidance being laid before Parliament.
- (5) The 40-day period—
- (a) begins on the date on which the draft is laid before both Houses (or, if laid before each House on a different date, on the later date);
 - (b) does not include a period during which Parliament is prorogued or dissolved;
 - (c) does not include a period during which both Houses are adjourned for more than 4 days.

Commencement

- 15 The guidance comes into force on the day appointed by order by the Minister.

Revision and revocation

- 16 (1) The Minister may—
- (a) revise the whole or part of guidance and re-issue it;
 - (b) by order revoke guidance.
- (2) A reference to guidance includes a reference to guidance which has been revised and re-issued.

SCHEDULE 2

Section 31

SERVICES AND PUBLIC FUNCTIONS: REASONABLE ADJUSTMENTS

Preliminary

- 1 This Schedule applies where a duty to make reasonable adjustments is imposed on A by this Part.

The duty

- 2 (1) A must comply with the first, second and third requirements.
- (2) For the purposes of this paragraph, the reference in section 20(3), (4) or (5) to a disabled person is to disabled persons generally.
- (3) Section 20 has effect as if, in subsection (4), for “to avoid the disadvantage” there were substituted—
- “(a) to avoid the disadvantage, or
 - (b) to adopt a reasonable alternative method of providing the service or exercising the function.”.
- (4) In relation to each requirement, the relevant matter is the provision of the service, or the exercise of the function, by A.
- (5) Being placed at a substantial disadvantage in relation to the exercise of a function means—
- (a) if a benefit is or may be conferred in the exercise of the function, being placed at a substantial disadvantage in relation to the conferment of the benefit, or
 - (b) if a person is or may be subjected to a detriment in the exercise of the function, suffering an unreasonably adverse experience when being subjected to the detriment.
- (6) In relation to the second requirement, a physical feature includes a physical feature brought by or on behalf of A, in the course of providing the service or exercising the function, on to premises other than those that A occupies (as well as including a physical feature in or on premises that A occupies).
- (7) If A is a service-provider, nothing in this paragraph requires A to take a step which would fundamentally alter—
- (a) the nature of the service, or
 - (b) the nature of A’s trade or profession.
- (8) If A exercises a public function, nothing in this paragraph requires A to take a step which A has no power to take.

Special provision about transport

- 3 (1) This paragraph applies where A is concerned with the provision of a service which involves transporting people by land, air or water.
- (2) It is never reasonable for A to have to take a step which would—
- (a) involve the alteration or removal of a physical feature of a vehicle used in providing the service;
 - (b) affect whether vehicles are provided;
 - (c) affect what vehicles are provided;
 - (d) affect what happens in the vehicle while someone is travelling in it.

- (3) But, for the purpose of complying with the first or third requirement, A may not rely on sub-paragraph (2)(b), (c) or (d) if the vehicle concerned is—
 - (a) a hire-vehicle designed and constructed for the carriage of passengers, comprising more than 8 seats in addition to the driver's seat and having a maximum mass not exceeding 5 tonnes,
 - (b) a hire-vehicle designed and constructed for the carriage of goods and having a maximum mass not exceeding 3.5 tonnes,
 - (c) a vehicle licensed under section 48 of the Local Government (Miscellaneous Provisions) Act 1976 or section 7 of the Private Hire Vehicles (London) Act 1998 (or under a provision of a local Act corresponding to either of those provisions),
 - (d) a private hire car (within the meaning of section 23 of the Civic Government (Scotland) Act 1982),
 - (e) a public service vehicle (within the meaning given by section 1 of the Public Passenger Vehicles Act 1981),
 - (f) a vehicle built or adapted to carry passengers on a railway or tramway (within the meaning, in each case, of the Transport and Works Act 1992),
 - (g) a taxi,
 - (h) a vehicle deployed to transport the driver and passengers of a vehicle that has broken down or is involved in an accident, or
 - (i) a vehicle deployed on a system using a mode of guided transport (within the meaning of the Transport and Works Act 1992).
- (4) In so far as the second requirement requires A to adopt a reasonable alternative method of providing the service to disabled persons, A may not, for the purpose of complying with the requirement, rely on sub-paragraph (2)(b), (c) or (d) if the vehicle is within sub-paragraph (3)(h).
- (5) A may not, for the purpose of complying with the first, second or third requirement rely on sub-paragraph (2) of this paragraph if A provides the service by way of a hire-vehicle built to carry no more than 8 passengers.
- (6) For the purposes of sub-paragraph (5) in its application to the second requirement, a part of a vehicle is to be regarded as a physical feature if it requires alteration in order to facilitate the provision of—
 - (a) hand controls to enable a disabled person to operate braking and accelerator systems in the vehicle, or
 - (b) facilities for the stowage of a wheelchair.
- (7) For the purposes of sub-paragraph (6)(a), fixed seating and in-built electrical systems are not physical features; and for the purposes of sub-paragraph (6)(b), fixed seating is not a physical feature.
- (8) In the case of a vehicle within sub-paragraph (3), a relevant device is not an auxiliary aid for the purposes of the third requirement.
- (9) A relevant device is a device or structure, or equipment, the installation, operation or maintenance of which would necessitate making a permanent alteration to, or which would have a permanent effect on, the internal or external fabric of the vehicle.
- (10) Regulations may amend this paragraph so as to provide for sub-paragraph (2) not to apply, or to apply only so far as is prescribed, in relation to vehicles of a prescribed description.

Interpretation

- 4 (1) This paragraph applies for the purposes of paragraph 3.
- (2) A “hire-vehicle” is a vehicle hired (by way of a trade) under a hiring agreement to which section 66 of the Road Traffic Offenders Act 1988 applies.
- (3) A “taxi”, in England and Wales, is a vehicle—
 - (a) licensed under section 37 of the Town Police Clauses Act 1847,
 - (b) licensed under section 6 of the Metropolitan Public Carriage Act 1869, or
 - (c) drawn by one or more persons or animals.
- (4) A “taxi”, in Scotland, is—
 - (a) a hire car engaged, by arrangements made in a public place between the person to be transported (or a person acting on that person's behalf) and the driver, for a journey starting there and then, or
 - (b) a vehicle drawn by one or more persons or animals.

SCHEDULE 3

Section 31

SERVICES AND PUBLIC FUNCTIONS: EXCEPTIONS

PART 1

CONSTITUTIONAL MATTERS

Parliament

- 1 (1) Section 29 does not apply to the exercise of—
 - (a) a function of Parliament;
 - (b) a function exercisable in connection with proceedings in Parliament.
- (2) Sub-paragraph (1) does not permit anything to be done to or in relation to an individual unless it is done by or in pursuance of a resolution or other deliberation of either House or of a Committee of either House.

Legislation

- 2 (1) Section 29 does not apply to preparing, making or considering—
- (a) an Act of Parliament;
 - (b) a Bill for an Act of Parliament;
 - (c) an Act of the Scottish Parliament;
 - (d) a Bill for an Act of the Scottish Parliament;
 - (e) an Act of the National Assembly for Wales;
 - (f) a Bill for an Act of the National Assembly for Wales.
- (2) Section 29 does not apply to preparing, making, approving or considering—
- (a) a Measure of the National Assembly for Wales;
 - (b) a proposed Measure of the National Assembly for Wales.
- (3) Section 29 does not apply to preparing, making, confirming, approving or considering an instrument which is made under an enactment by—
- (a) a Minister of the Crown;
 - (b) the Scottish Ministers or a member of the Scottish Executive;
 - (c) the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government.
- (4) Section 29 does not apply to preparing, making, confirming, approving or considering an instrument to which paragraph 6(a) of Schedule 2 to the Synodical Government Measure 1969 (1969 No. 2) (Measures, Canons, Acts of Synod, orders, etc.) applies.
- (5) Section 29 does not apply to anything done in connection with the preparation, making, consideration, approval or confirmation of an instrument made by—
- (a) Her Majesty in Council;
 - (b) the Privy Council.
- (6) Section 29 does not apply to anything done in connection with the imposition of a requirement or condition which comes within Schedule 22 (statutory provisions).

Judicial functions

- 3 (1) Section 29 does not apply to—
- (a) a judicial function;
 - (b) anything done on behalf of, or on the instructions of, a person exercising a judicial function;
 - (c) a decision not to commence or continue criminal proceedings;
 - (d) anything done for the purpose of reaching, or in pursuance of, a decision not to commence or continue criminal proceedings.
- (2) A reference in sub-paragraph (1) to a judicial function includes a reference to a judicial function conferred on a person other than a court or tribunal.

Armed forces

- 4 (1) Section 29(6), so far as relating to relevant discrimination, does not apply to anything done for the purpose of ensuring the combat effectiveness of the armed forces.
- (2) “Relevant discrimination” is—
- (a) age discrimination;
 - (b) disability discrimination;
 - (c) gender reassignment discrimination;
 - (d) sex discrimination.

Security services, etc.

- 5 Section 29 does not apply to—
- (a) the Security Service;
 - (b) the Secret Intelligence Service;
 - (c) the Government Communications Headquarters;
 - (d) a part of the armed forces which is, in accordance with a requirement of the Secretary of State, assisting the Government Communications Headquarters.

PART 2

EDUCATION

- 6 In its application to a local authority in England and Wales, section 29, so far as relating to age discrimination or religious or belief-related discrimination, does not apply to—
- (a) the exercise of the authority’s functions under section 14 of the Education Act 1996 (provision of schools);
 - (b) the exercise of its function under section 13 of that Act in so far as it relates to a function of its under section 14 of that Act.

- 7 In its application to an education authority, section 29, so far as relating to age discrimination or religious or belief-related discrimination, does not apply to—
- (a) the exercise of the authority’s functions under section 17 of the Education (Scotland) Act 1980 (provision of schools);
 - (b) the exercise of its functions under section 1 of that Act, section 2 of the Standards in Scotland’s Schools etc. Act 2000 (asp 6) or section 4 or 5 of the Education (Additional Support for Learning) (Scotland) Act 2004 (asp 4) (general responsibility for education) in so far as it relates to a matter specified in paragraph (a);
 - (c) the exercise of its functions under subsection (1) of section 50 of the Education (Scotland) Act 1980 (education of pupils in exceptional circumstances) in so far as it consists of making arrangements of the description referred to in subsection (2) of that section.
- 8 (1) In its application to a local authority in England and Wales or an education authority, section 29, so far as relating to sex discrimination, does not apply to the exercise of the authority’s functions in relation to the establishment of a school.
- (2) But nothing in sub-paragraph (1) is to be taken as disapplying section 29 in relation to the exercise of the authority’s functions under section 14 of the Education Act 1996 or section 17 of the Education (Scotland) Act 1982.
- 9 Section 29, so far as relating to age discrimination, does not apply in relation to anything done in connection with—
- (a) the curriculum of a school,
 - (b) admission to a school,
 - (c) transport to or from a school, or
 - (d) the establishment, alteration or closure of schools.
- 10 (1) Section 29, so far as relating to disability discrimination, does not require a local authority in England or Wales exercising functions under the Education Acts or an education authority exercising relevant functions to remove or alter a physical feature.
- (2) Relevant functions are functions under—
- (a) the Education (Scotland) Act 1980,
 - (b) the Education (Scotland) Act 1996,
 - (c) the Standards in Scotland’s Schools etc. Act 2000, or
 - (d) the Education (Additional Support for Learning) (Scotland) Act 2004.
- 11 Section 29, so far as relating to religious or belief-related discrimination, does not apply in relation to anything done in connection with—
- (a) the curriculum of a school;
 - (b) admission to a school which has a religious ethos;
 - (c) acts of worship or other religious observance organised by or on behalf of a school (whether or not forming part of the curriculum);
 - (d) the responsible body of a school which has a religious ethos;
 - (e) transport to or from a school;
 - (f) the establishment, alteration or closure of schools.
- 12 This Part of this Schedule is to be construed in accordance with Chapter 1 of Part 6.

PART 3

HEALTH AND CARE

Blood services

- 13 (1) A person operating a blood service does not contravene section 29 only by refusing to accept a donation of an individual’s blood if—
- (a) the refusal is because of an assessment of the risk to the public, or to the individual, based on clinical, epidemiological or other data obtained from a source on which it is reasonable to rely, and
 - (b) the refusal is reasonable.
- (2) A blood service is a service for the collection and distribution of human blood for the purposes of medical services.
- (3) “Blood” includes blood components.

Health and safety

- 14 (1) A service-provider (A) who refuses to provide the service to a pregnant woman does not discriminate against her in contravention of section 29 because she is pregnant if—
- (a) A reasonably believes that providing her with the service would, because she is pregnant, create a risk to her health or safety,
 - (b) A refuses to provide the service to persons with other physical conditions, and
 - (c) the reason for that refusal is that A reasonably believes that providing the service to such persons would create a risk to their health or safety.
- (2) A service-provider (A) who provides, or offers to provide, the service to a pregnant woman on conditions does not discriminate against her in contravention of section 29 because she is pregnant if—
- (a) the conditions are intended to remove or reduce a risk to her health or safety,
 - (b) A reasonably believes that the provision of the service without the conditions would create a risk to her health or safety,

- (c) A imposes conditions on the provision of the service to persons with other physical conditions, and
- (d) the reason for the imposition of those conditions is that A reasonably believes that the provision of the service to such persons without those conditions would create a risk to their health or safety.

Care within the family

- 15 A person (A) does not contravene section 29 only by participating in arrangements under which (whether or not for reward) A takes into A's home, and treats as members of A's family, persons requiring particular care and attention.

PART 4

IMMIGRATION

Disability

- 16 (1) This paragraph applies in relation to disability discrimination.
- (2) Section 29 does not apply to—
- (a) a decision within sub-paragraph (3);
 - (b) anything done for the purposes of or in pursuance of a decision within that sub-paragraph.
- (3) A decision is within this sub-paragraph if it is a decision (whether or not taken in accordance with immigration rules) to do any of the following on the ground that doing so is necessary for the public good—
- (a) to refuse entry clearance;
 - (b) to refuse leave to enter or remain in the United Kingdom;
 - (c) to cancel leave to enter or remain in the United Kingdom;
 - (d) to vary leave to enter or remain in the United Kingdom;
 - (e) to refuse an application to vary leave to enter or remain in the United Kingdom.
- (4) Section 29 does not apply to—
- (a) a decision taken, or guidance given, by the Secretary of State in connection with a decision within sub-paragraph (3);
 - (b) a decision taken in accordance with guidance given by the Secretary of State in connection with a decision within that sub-paragraph.

Nationality and ethnic or national origins

- 17 (1) This paragraph applies in relation to race discrimination so far as relating to—
- (a) nationality, or
 - (b) ethnic or national origins.
- (2) Section 29 does not apply to anything done by a relevant person in the exercise of functions exercisable by virtue of a relevant enactment.
- (3) A relevant person is—
- (a) a Minister of the Crown acting personally, or
 - (b) a person acting in accordance with a relevant authorisation.
- (4) A relevant authorisation is a requirement imposed or express authorisation given—
- (a) with respect to a particular case or class of case, by a Minister of the Crown acting personally;
 - (b) with respect to a particular class of case, by a relevant enactment or by an instrument made under or by virtue of a relevant enactment.
- (5) The relevant enactments are—
- (a) the Immigration Acts,
 - (b) the Special Immigration Appeals Commission Act 1997,
 - (c) a provision made under section 2(2) of the European Communities Act 1972 which relates to immigration or asylum, and
 - (d) a provision of Community law which relates to immigration or asylum.
- (6) The reference in sub-paragraph (5)(a) to the Immigration Acts does not include a reference to—
- (a) sections 28A to 28K of the Immigration Act 1971 (powers of arrest, entry and search, etc.), or
 - (b) section 14 of the Asylum and Immigration (Treatment of Claimants, etc.) Act 2004 (power of arrest).

Religion or belief

- 18 (1) This paragraph applies in relation to religious or belief-related discrimination.
- (2) Section 29 does not apply to a decision within sub-paragraph (3) or anything done for the purposes of or in pursuance of a decision within that sub-paragraph.
- (3) A decision is within this sub-paragraph if it is a decision taken in accordance with immigration rules—
- (a) to refuse entry clearance or leave to enter the United Kingdom, or to cancel leave to enter or remain in the United Kingdom, on the grounds that the exclusion of the person from the United Kingdom is conducive to the public good, or
 - (b) to vary leave to enter or remain in the United Kingdom, or to refuse an application to vary leave to enter or

- remain in the United Kingdom, on the grounds that it is undesirable to permit the person to remain in the United Kingdom.
- (4) Section 29 does not apply to a decision within sub-paragraph (5), or anything done for the purposes of or in pursuance of a decision within that sub-paragraph, if the decision is taken on grounds mentioned in sub-paragraph (6).
 - (5) A decision is within this sub-paragraph if it is a decision (whether or not taken in accordance with immigration rules) in connection with an application for entry clearance or for leave to enter or remain in the United Kingdom.
 - (6) The grounds referred to in sub-paragraph (4) are—
 - (a) the grounds that a person holds an office or post in connection with a religion or belief or provides a service in connection with a religion or belief,
 - (b) the grounds that a religion or belief is not to be treated in the same way as certain other religions or beliefs, or
 - (c) the grounds that the exclusion from the United Kingdom of a person to whom paragraph (a) applies is conducive to the public good.
 - (7) Section 29 does not apply to—
 - (a) a decision taken, or guidance given, by the Secretary of State in connection with a decision within sub-paragraph (3) or (5);
 - (b) a decision taken in accordance with guidance given by the Secretary of State in connection with a decision within either of those sub-paragraphs.

Interpretation

- 19 A reference to entry clearance, leave to enter or remain or immigration rules is to be construed in accordance with the Immigration Act 1971.

PART 5
INSURANCE, ETC.

Services arranged by employer

- 20 (1) Section 29 does not apply to the provision of a relevant financial service if the provision is in pursuance of arrangements made by an employer for the service-provider to provide the service to the employer's employees, and other persons, as a consequence of the employment.
- (2) "Relevant financial service" means—
 - (a) insurance or a related financial service, or
 - (b) a service relating to membership of or benefits under a personal pension scheme (within the meaning given by section 1 of the Pension Schemes Act 1993).

Disability

- 21 (1) It is not a contravention of section 29, so far as relating to disability discrimination, to do anything in connection with insurance business if—
 - (a) that thing is done by reference to information that is both relevant to the assessment of the risk to be insured and from a source on which it is reasonable to rely, and
 - (b) it is reasonable to do that thing.
- (2) "Insurance business" means business which consists of effecting or carrying out contracts of insurance; and that definition is to be read with—
 - (a) section 22 of the Financial Services and Markets Act 2000,
 - (b) any relevant order under that Act, and
 - (c) Schedule 2 to that Act.

Sex, gender reassignment, pregnancy and maternity

- 22 (1) It is not a contravention of section 29, so far as relating to relevant discrimination, to do anything in relation to an annuity, life insurance policy, accident insurance policy or similar matter involving the assessment of risk if—
 - (a) that thing is done by reference to actuarial or other data from a source on which it is reasonable to rely, and
 - (b) it is reasonable to do that thing.
- (2) In the case of a contract of insurance, or a contract for related financial services, entered into before 6 April 2008, sub-paragraph (1) applies only in relation to differences in premiums and benefits that are applicable to a person under the contract.
- (3) In the case of a contract of insurance, or a contract for related financial services, entered into on or after 6 April 2008, sub-paragraph (1) applies only in relation to differences in premiums and benefits if—
 - (a) the use of sex as a factor in the assessment of risk is based on relevant and accurate actuarial and statistical data,
 - (b) the data are compiled, published (whether in full or in summary form) and regularly updated in accordance with guidance issued by the Treasury,

- (c) the differences are proportionate having regard to the data, and
- (d) the differences do not result from costs related to pregnancy or to a woman's having given birth in the period of 26 weeks ending on the day on which the thing in question is done.
- (4) "Relevant discrimination" is—
 - (a) gender reassignment discrimination;
 - (b) pregnancy and maternity discrimination;
 - (c) sex discrimination.
- (5) For the purposes of the application of sub-paragraph (3) to gender reassignment discrimination by virtue of section 13, that section has effect as if in subsection (1), after "others" there were inserted "of B's sex".
- (6) In the application of sub-paragraph (3) to a contract entered into before 22 December 2008, paragraph (d) is to be ignored.

Existing insurance policies

- 23 (1) It is not a contravention of section 29, so far as relating to relevant discrimination, to do anything in connection with insurance business in relation to an existing insurance policy.
- (2) "Relevant discrimination" is—
 - (a) age discrimination;
 - (b) disability discrimination;
 - (c) gender reassignment discrimination;
 - (d) pregnancy and maternity discrimination;
 - (e) race discrimination;
 - (f) religious or belief-related discrimination;
 - (g) sex discrimination;
 - (h) sexual orientation discrimination.
- (3) An existing insurance policy is a policy of insurance entered into before the date on which this paragraph comes into force.
- (4) Sub-paragraph (1) does not apply where an existing insurance policy was renewed, or the terms of such a policy were reviewed, on or after the date on which this paragraph comes into force.
- (5) A review of an existing insurance policy which was part of, or incidental to, a general reassessment by the service-provider of the pricing structure for a group of policies is not a review for the purposes of sub-paragraph (4).
- (6) "Insurance business" has the meaning given in paragraph 21.

PART 6

MARRIAGE

Gender reassignment: England and Wales

- 24 (1) A person does not contravene section 29, so far as relating to gender reassignment discrimination, only because of anything done in reliance on section 5B of the Marriage Act 1949 (solemnisation of marriages involving person of acquired gender).
- (2) A person (A) whose consent to the solemnisation of the marriage of a person (B) is required under section 44(1) of the Marriage Act 1949 (solemnisation in registered building) does not contravene section 29, so far as relating to gender reassignment discrimination, by refusing to consent if A reasonably believes that B's gender has become the acquired gender under the Gender Recognition Act 2004.
- (3) Sub-paragraph (4) applies to a person (A) who may, in a case that comes within the Marriage Act 1949 (other than the case mentioned in sub-paragraph (1)), solemnise marriages according to a form, rite or ceremony of a body of persons who meet for religious worship.
- (4) A does not contravene section 29, so far as relating to gender reassignment discrimination, by refusing to solemnise, in accordance with a form, rite or ceremony as described in sub-paragraph (3), the marriage of a person (B) if A reasonably believes that B's gender has become the acquired gender under the Gender Recognition Act 2004.

Gender reassignment: Scotland

- 25 (1) An approved celebrant (A) does not contravene section 29, so far as relating to gender reassignment discrimination, only by refusing to solemnise the marriage of a person (B) if A reasonably believes that B's gender has become the acquired gender under the Gender Recognition Act 2004.
- (2) In sub-paragraph (1) "approved celebrant" has the meaning given in section 8(2)(a) of the Marriage (Scotland) Act 1977 (persons who may solemnise marriage).

PART 7

SEPARATE AND SINGLE SERVICES

Separate services for the sexes

- 26 (1) A person does not contravene section 29, so far as relating to sex discrimination, by providing separate services for persons of each sex if—

- (a) a joint service for persons of both sexes would be less effective, and
- (b) the limited provision is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (2) A person does not contravene section 29, so far as relating to sex discrimination, by providing separate services differently for persons of each sex if—
 - (a) a joint service for persons of both sexes would be less effective,
 - (b) the extent to which the service is required by one sex makes it not reasonably practicable to provide the service otherwise than as a separate service provided differently for each sex, and
 - (c) the limited provision is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (3) This paragraph applies to a person exercising a public function in relation to the provision of a service as it applies to the person providing the service.

Single-sex services

- 27 (1) A person does not contravene section 29, so far as relating to sex discrimination, by providing a service only to persons of one sex if—
- (a) any of the conditions in sub-paragraphs (2) to (7) is satisfied, and
 - (b) the limited provision is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (2) The condition is that only persons of that sex have need of the service.
- (3) The condition is that—
- (a) the service is also provided jointly for persons of both sexes, and
 - (b) the service would be insufficiently effective were it only to be provided jointly.
- (4) The condition is that—
- (a) a joint service for persons of both sexes would be less effective, and
 - (b) the extent to which the service is required by persons of each sex makes it not reasonably practicable to provide separate services.
- (5) The condition is that the service is provided at a place which is, or is part of—
- (a) a hospital, or
 - (b) another establishment for persons requiring special care, supervision or attention.
- (6) The condition is that—
- (a) the service is provided for, or is likely to be used by, two or more persons at the same time, and
 - (b) the circumstances are such that a person of one sex might reasonably object to the presence of a person of the opposite sex.
- (7) The condition is that—
- (a) there is likely to be physical contact between a person (A) to whom the service is provided and another person (B), and
 - (b) B might reasonably object if A were not of the same sex as B.
- (8) This paragraph applies to a person exercising a public function in relation to the provision of a service as it applies to the person providing the service.

Gender reassignment

- 28 (1) A person does not contravene section 29, so far as relating to gender reassignment discrimination, only because of anything done in relation to a matter within sub-paragraph (2) if the conduct in question is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (2) The matters are—
- (a) the provision of separate services for persons of each sex;
 - (b) the provision of separate services differently for persons of each sex;
 - (c) the provision of a service only to persons of one sex.

Services relating to religion

- 29 (1) A minister does not contravene section 29, so far as relating to sex discrimination, by providing a service only to persons of one sex or separate services for persons of each sex, if—
- (a) the service is provided for the purposes of an organised religion,
 - (b) it is provided at a place which is (permanently or for the time being) occupied or used for those purposes, and
 - (c) the limited provision of the service is necessary in order to comply with the doctrines of the religion or is for the purpose of avoiding conflict with the strongly held religious convictions of a significant number of the religion's followers.
- (2) The reference to a minister is a reference to a minister of religion, or other person, who—
- (a) performs functions in connection with the religion, and
 - (b) holds an office or appointment in, or is accredited, approved or recognised for purposes of, a relevant organisation in relation to the religion.
- (3) An organisation is a relevant organisation in relation to a religion if its purpose is—
- (a) to practise the religion,
 - (b) to advance the religion,
 - (c) to teach the practice or principles of the religion,

- (d) to enable persons of the religion to receive benefits, or to engage in activities, within the framework of that religion, or
 - (e) to foster or maintain good relations between persons of different religions.
- (4) But an organisation is not a relevant organisation in relation to a religion if its sole or main purpose is commercial.

Services generally provided only for persons who share a protected characteristic

- 30 If a service is generally provided only for persons who share a protected characteristic, a person (A) who normally provides the service for persons who share that characteristic does not contravene section 29(1) or (2)—
- (a) by insisting on providing the service in the way A normally provides it, or
 - (b) if A reasonably thinks it is impracticable to provide the service to persons who do not share that characteristic, by refusing to provide the service.

PART 8

TELEVISION, RADIO AND ON-LINE BROADCASTING AND DISTRIBUTION

- 31 (1) Section 29 does not apply to the provision of a content service (within the meaning given by section 32(7) of the Communications Act 2003).
- (2) Sub-paragraph (1) does not apply to the provision of an electronic communications network, electronic communications service or associated facility (each of which has the same meaning as in that Act).

PART 9

TRANSPORT

Application to disability

- 32 This Part of this Schedule applies in relation to disability discrimination.

Transport by air

- 33 (1) Section 29 does not apply to—
- (a) transporting people by air;
 - (b) a service provided on a vehicle for transporting people by air.
- (2) Section 29 does not apply to anything governed by Regulation (EC) No 1107/2006 of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 concerning the rights of disabled persons and persons with reduced mobility when travelling by air.

Transport by land

- 34 (1) Section 29 does not apply to transporting people by land, unless the vehicle concerned is—
- (a) a hire-vehicle designed and constructed for the carriage of passengers and comprising no more than 8 seats in addition to the driver's seat,
 - (b) a hire-vehicle designed and constructed for the carriage of passengers, comprising more than 8 seats in addition to the driver's seat and having a maximum mass not exceeding 5 tonnes,
 - (c) a hire-vehicle designed and constructed for the carriage of goods and having a maximum mass not exceeding 3.5 tonnes,
 - (d) a vehicle licensed under section 48 of the Local Government (Miscellaneous Provisions) Act 1976 or section 7 of the Private Hire Vehicles (London) Act 1998 (or under a provision of a local Act corresponding to either of those provisions),
 - (e) a private hire car (within the meaning of section 23 of the Civic Government (Scotland) Act 1982),
 - (f) a public service vehicle (within the meaning given by section 1 of the Public Passenger Vehicles Act 1981),
 - (g) a vehicle built or adapted to carry passengers on a railway or tramway (within the meaning, in each case, of the Transport and Works Act 1992),
 - (h) a taxi,
 - (i) a vehicle deployed to transport the driver and passengers of a vehicle that has broken down or is involved in an accident, or
 - (j) a vehicle deployed on a system using a mode of guided transport (within the meaning of the Transport and Works Act 1992).
- (2) Paragraph 4 of Schedule 2 applies for the purposes of this paragraph as it applies for the purposes of paragraph 3 of that Schedule.

PART 10

SUPPLEMENTARY

Power to amend

- 35 (1) A Minister of the Crown may by order amend this Schedule—

- (a) so as to add, vary or omit an exception to section 29, so far as relating to disability, religion or belief or sexual orientation;
 - (b) so as to add, vary or omit an exception to section 29(6), so far as relating to gender reassignment, pregnancy and maternity, race or sex.
- (2) But provision by virtue of sub-paragraph (1) may not amend this Schedule—
 - (a) so as to omit an exception in paragraph 1, 2 or 3;
 - (b) so as to reduce the extent to which an exception in paragraph 1, 2 or 3 applies.
 - (3) For the purposes of an order under sub-paragraph (1)(a), so far as relating to disability, which makes provision in relation to transport by air, it does not matter whether the transport is within or outside the United Kingdom.
 - (4) Before making an order under this paragraph the Minister must consult the Commission.
 - (5) Nothing in this paragraph affects the application of any other provision of this Act to conduct outside England and Wales or Scotland

Section 38

SCHEDULE 4

PREMISES: REASONABLE ADJUSTMENTS

Preliminary

- 1 This Schedule applies where a duty to make reasonable adjustments is imposed on A by this Part.

The duty in relation to let premises

- 2 (1) This paragraph applies where A is a controller of let premises.
- (2) A must comply with the first and third requirements.
- (3) For the purposes of this paragraph, the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice of A's includes a reference to a term of the letting.
- (4) For those purposes, the reference in section 20(3) or (5) to a disabled person is a reference to a disabled person who—
 - (a) is a tenant of the premises, or
 - (b) is otherwise entitled to occupy them.
- (5) In relation to each requirement, the relevant matters are—
 - (a) the enjoyment of the premises;
 - (b) the use of a benefit or facility, entitlement to which arises as a result of the letting.
- (6) Sub-paragraph (2) applies only if A receives a request from or on behalf of the tenant or a person entitled to occupy the premises to take steps to avoid the disadvantage or provide the auxiliary aid.
- (7) If a term of the letting that prohibits the tenant from making alterations puts the disabled person at the disadvantage referred to in the first requirement, A is required to change the term only so far as is necessary to enable the tenant to make alterations to the let premises so as to avoid the disadvantage.
- (8) It is never reasonable for A to have to take a step which would involve the removal or alteration of a physical feature.
- (9) For the purposes of this paragraph, physical features do not include furniture, furnishings, materials, equipment or other chattels in or on the premises; and none of the following is an alteration of a physical feature—
 - (a) the replacement or provision of a sign or notice;
 - (b) the replacement of a tap or door handle;
 - (c) the replacement, provision or adaptation of a door bell or door entry system;
 - (d) changes to the colour of a wall, door or any other surface.
- (10) The terms of a letting include the terms of an agreement relating to it.

The duty in relation to premises to let

- 3 (1) This paragraph applies where A is a controller of premises to let.
- (2) A must comply with the first and third requirements.
- (3) For the purposes of this paragraph, the reference in section 20(3) or (5) to a disabled person is a reference to a disabled person who is considering taking a letting of the premises.
- (4) In relation to each requirement, the relevant matter is becoming a tenant of the premises.
- (5) Sub-paragraph (2) applies only if A receives a request by or on behalf of a disabled person within sub-paragraph (3) for A to take steps to avoid the disadvantage or provide the auxiliary aid.
- (6) Nothing in this paragraph requires A to take a step which would involve the removal or alteration of a physical feature.
- (7) Sub-paragraph (9) of paragraph 2 applies for the purposes of this paragraph as it applies for the purposes of that paragraph.

The duty in relation to commonhold units

- 4 (1) This paragraph applies where A is a commonhold association; and the reference to a commonhold association is a reference to the association in its capacity as the person who manages a commonhold unit.

- (2) A must comply with the first and third requirements.
- (3) For the purposes of this paragraph, the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice of A's includes a reference to—
 - (a) a term of the commonhold community statement, or
 - (b) any other term applicable by virtue of the transfer of the unit to the unit-holder.
- (4) For those purposes, the reference in section 20(3) or (5) to a disabled person is a reference to a disabled person who—
 - (a) is the unit-holder, or
 - (b) is otherwise entitled to occupy the unit.
- (5) In relation to each requirement, the relevant matters are—
 - (a) the enjoyment of the unit;
 - (b) the use of a benefit or facility, entitlement to which arises as a result of a term within sub-paragraph (3)(a) or (b).
- (6) Sub-paragraph (2) applies only if A receives a request from or on behalf of the unit-holder or a person entitled to occupy the unit to take steps to avoid the disadvantage or provide the auxiliary aid.
- (7) If a term within sub-paragraph (3)(a) or (b) that prohibits the unit-holder from making alterations puts the disabled person at the disadvantage referred to in the first requirement, A is required to change the term only so far as is necessary to enable the unit-holder to make alterations to the unit so as to avoid the disadvantage.
- (8) It is never reasonable for A to have to take a step which would involve the removal or alteration of a physical feature; and sub-paragraph (9) of paragraph 2 applies in relation to a commonhold unit as it applies in relation to let premises.

The duty in relation to common parts

- 5 (1) This paragraph applies where A is a responsible person in relation to common parts.
- (2) A must comply with the second requirement.
- (3) For the purposes of this paragraph, the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of the common parts.
- (4) For those purposes, the reference in section 20(4) to a disabled person is a reference to a disabled person who—
 - (a) is a tenant of the premises,
 - (b) is a unit-holder, or
 - (c) is otherwise entitled to occupy the premises,
 and uses or intends to use the premises as the person's only or main home.
- (5) In relation to the second requirement, the relevant matter is the use of the common parts.
- (6) Sub-paragraph (2) applies only if—
 - (a) A receives a request by or on behalf of a disabled person within sub-paragraph (4) for A to take steps to avoid the disadvantage, and
 - (b) the steps requested are likely to avoid or reduce the disadvantage.

Consultation on adjustments relating to common parts

- 6 (1) In deciding whether it is reasonable to take a step for the purposes of paragraph 5, A must consult all persons A thinks would be affected by the step.
- (2) The consultation must be carried out within a reasonable period of the request being made.
- (3) A is not required to have regard to a view expressed against taking a step in so far as A reasonably believes that the view is expressed because of the disabled person's disability.
- (4) Nothing in this paragraph affects anything a commonhold association is required to do pursuant to Part 1 of the Commonhold and Leasehold Reform Act 2002.

Agreement on adjustments relating to common parts

- 7 (1) If A decides that it is reasonable to take a step for the purposes of paragraph 5, A and the disabled person must agree in writing the rights and responsibilities of each of them in relation to the step.
- (2) An agreement under this paragraph must, in particular, make provision as to the responsibilities of the parties in relation to—
 - (a) the costs of any work to be undertaken;
 - (b) other costs arising from the work;
 - (c) the restoration of the common parts to their former condition if the relevant disabled person stops living in the premises.
- (3) It is always reasonable before the agreement is made for A to insist that the agreement should require the disabled person to pay—
 - (a) the costs referred to in paragraphs (a) and (b) of sub-paragraph (2), and
 - (b) the costs of the restoration referred to in paragraph (c) of that sub-paragraph.
- (4) If an agreement under this paragraph is made, A's obligations under the agreement become part of A's interest in the common parts and pass on subsequent disposals accordingly.
- (5) Regulations may require a party to an agreement under this paragraph to provide, in prescribed circumstances, prescribed information about the agreement to persons of a prescribed description.

- (6) The regulations may require the information to be provided in a prescribed form.
- (7) Regulations may make provision as to circumstances in which an agreement under this paragraph is to cease to have effect, in so far as the agreement does not itself make provision for termination.

Victimisation

- 8 (1) This paragraph applies where the relevant disabled person comes within paragraph 2(4)(b), 4(4)(b) or 5(4)(c).
- (2) A must not, because of costs incurred in connection with taking steps to comply with a requirement imposed for the purposes of paragraph 2, 4 or 5, subject to a detriment—
 - (a) a tenant of the premises, or
 - (b) the unit-holder.

Regulations

- 9 (1) This paragraph applies for the purposes of section 36 and this Schedule.
- (2) Regulations may make provision as to—
 - (a) circumstances in which premises are to be treated as let, or as not let, to a person;
 - (b) circumstances in which premises are to be treated as being, or as not being, to let;
 - (c) who is to be treated as being, or as not being, a person entitled to occupy premises otherwise than as tenant or unit-holder;
 - (d) who is to be treated as being, or as not being, a person by whom premises are let;
 - (e) who is to be treated as having, or as not having, premises to let;
 - (f) who is to be treated as being, or as not being, a manager of premises.
- (3) Provision made by virtue of this paragraph may amend this Schedule.

Section 38

SCHEDULE 5

PREMISES: EXCEPTIONS

Owner-occupier

- 1 (1) This paragraph applies to the private disposal of premises by an owner-occupier.
- (2) A disposal is a private disposal only if the owner-occupier does not—
 - (a) use the services of an estate agent for the purpose of disposing of the premises, or
 - (b) publish (or cause to be published) an advertisement in connection with their disposal.
- (3) Section 33(1) applies only in so far as it relates to race.
- (4) Section 34(1) does not apply in so far as it relates to—
 - (a) religion or belief, or
 - (b) sexual orientation.
- (5) In this paragraph—
 - “estate agent” means a person who, by way of profession or trade, provides services for the purpose of—
 - (a) finding premises for persons seeking them, or
 - (b) assisting in the disposal of premises;
 - “owner-occupier” means a person who—
 - (a) owns an estate or interest in premises, and
 - (b) occupies the whole of them.
- 2 (1) Section 36(1)(a) does not apply if—
 - (a) the premises are, or have been, the only or main home of a person by whom they are let, and
 - (b) since entering into the letting, neither that person nor any other by whom they are let has used a manager for managing the premises.
- (2) A manager is a person who, by profession or trade, manages let premises.
- (3) Section 36(1)(b) does not apply if—
 - (a) the premises are, or have been, the only or main home of a person who has them to let, and
 - (b) neither that person nor any other who has the premises to let uses the services of an estate agent for letting the premises.
- (4) “Estate agent” has the meaning given in paragraph 1.

Small premises

- 3 (1) This paragraph applies to anything done by a person in relation to the disposal, occupation or management of part of small premises if—
 - (a) the person or a relative of that person resides, and intends to continue to reside, in another part of the premises, and
 - (b) the premises include parts (other than storage areas and means of access) shared with residents of the premises who are not members of the same household as the resident mentioned in paragraph (a).

- (2) Sections 33(1), 34(1) and 35(1) apply only in so far as they relate to race.
- (3) Premises are small if—
- the only other persons occupying the accommodation occupied by the resident mentioned in sub-paragraph (1)(a) are members of the same household,
 - the premises also include accommodation for at least one other household,
 - the accommodation for each of those other households is let, or available for letting, on a separate tenancy or similar agreement, and
 - the premises are not normally sufficient to accommodate more than two other households.
- (4) Premises are also small if they are not normally sufficient to provide residential accommodation for more than six persons (in addition to the resident mentioned in sub-paragraph (1)(a) and members of the same household).
- (5) In this paragraph, “relative” means—
- spouse or civil partner,
 - unmarried partner,
 - parent or grandparent,
 - child or grandchild (whether or not legitimate),
 - the spouse, civil partner or unmarried partner of a child or grandchild,
 - brother or sister (whether of full blood or half-blood), or
 - a relative within paragraph (c), (d), (e) or (f) whose relationship arises as a result of marriage or civil partnership.
- (6) In sub-paragraph (5), a reference to an unmarried partner is a reference to the other member of a couple consisting of—
- a man and a woman who are not married to each other but are living together as husband and wife, or
 - two people of the same sex who are not civil partners of each other but are living together as if they were.
- 4 (1) Section 36(1) does not apply if—
- the premises in question are small premises,
 - the relevant person or a relative of that person resides, and intends to continue to reside, in another part of the premises, and
 - the premises include parts (other than storage areas and means of access) shared with residents of the premises who are not members of the same household as the resident mentioned in paragraph (b).
- (2) The relevant person is the person who, for the purposes of section 36(1), is—
- the controller of the premises, or
 - the responsible person in relation to the common parts to which the premises relate.
- (3) “Small premises” and “relative” have the same meaning as in paragraph 3.
- 5 A Minister of the Crown may by order amend paragraph 3 or 4.

Section 52

SCHEDULE 6

OFFICE-HOLDERS: EXCLUDED OFFICES

Work to which other provisions apply

- 1 (1) An office or post is not a personal or public office in so far as one or more of the provisions mentioned in sub-paragraph (2)—
- applies in relation to the office or post, or
 - would apply in relation to the office or post but for the operation of some other provision of this Act.
- (2) Those provisions are—
- section 39 (employment);
 - section 41 (contract work);
 - section 44 (partnerships);
 - section 45 (LLPs);
 - section 47 (barristers);
 - section 48 (advocates);
 - section 55 (employment services) so far as applying to the provision of work experience within section 56(2)(a) or arrangements within section 56(2)(c) for such provision.

Political offices

- 2 (1) An office or post is not a personal or public office if it is a political office.
- (2) A political office is an office or post set out in the second column of the following Table—

<i>Political setting</i>	<i>Office or post</i>
Houses of Parliament	An office of the House of Commons held by a member of that House An office of the House of Lords held by a member of that House

<i>Political setting</i>	<i>Office or post</i>
Scottish Parliament	A Ministerial office within the meaning of section 2 of the House of Commons Disqualification Act 1975
	The office of the Leader of the Opposition within the meaning of the Ministerial and other Salaries Act 1975
	The office of the Chief Opposition Whip, or of an Assistant Opposition Whip, within the meaning of that Act
National Assembly for Wales	An office of the Scottish Parliament held by a member of the Parliament
	The office of a member of the Scottish Executive
	The office of a junior Scottish Minister
Local government in England (outside London)	An office of the National Assembly for Wales held by a member of the Assembly
	The office of a member of the Welsh Assembly Government
Local government in London	An office of a county council, district council or parish council in England held by a member of the council
	An office of the Council of the Isles of Scilly held by a member of the Council
	An office of the Greater London Authority held by the Mayor of London or a member of the London Assembly
Local government in Wales	An office of a London borough council held by a member of the council
	An office of the Common Council of the City of London held by a member of the Council
	An office of a county council, county borough council or community council in Wales held by a member of the council
Local government in Scotland	An office of a council constituted under section 2 of the Local Government etc. (Scotland) Act 1994 held by a member of the council
	An office of a council established under section 51 of the Local Government (Scotland) Act 1973 held by a member of the council
Political parties	An office of a registered political party

(3) The reference to a registered political party is a reference to a party registered in the Great Britain register under Part 2 of the Political Parties, Elections and Referendums Act 2000.

Honours etc.

3 A life peerage (within the meaning of the Life Peerages Act 1958), or any other dignity or honour conferred by the Crown, is not a personal or public office.

Section 80

SCHEDULE 7

EQUALITY OF TERMS: EXCEPTIONS

PART 1

TERMS OF WORK

Compliance with laws regulating employment of women, etc.

1 Neither a sex equality clause nor a maternity equality clause has effect in relation to terms of work affected by compliance with laws regulating—

- (a) the employment of women;
- (b) the appointment of women to personal or public offices.

Pregnancy, etc.

- 2 A sex equality clause does not have effect in relation to terms of work affording special treatment to women in connection with pregnancy or childbirth.

PART 2

OCCUPATIONAL PENSION SCHEMES

Preliminary

- 3 (1) A sex equality rule does not have effect in relation to a difference as between men and women in the effect of a relevant matter if the difference is permitted by or by virtue of this Part of this Schedule.
- (2) "Relevant matter" has the meaning given in section 67.

State retirement pensions

- 4 (1) This paragraph applies where a man and a woman are eligible, in such circumstances as may be prescribed, to receive different amounts by way of pension.
- (2) The difference is permitted if, in prescribed circumstances, it is attributable only to differences between men and women in the retirement benefits to which, in prescribed circumstances, the man and woman are or would be entitled.
- (3) "Retirement benefits" are benefits under sections 43 to 55 of the Social Security Contributions and Benefits Act 1992 (state retirement pensions).

Actuarial factors

- 5 (1) A difference as between men and women is permitted if it consists of applying to the calculation of the employer's contributions to an occupational pension scheme actuarial factors which—
- (a) differ for men and women, and
 - (b) are of such description as may be prescribed.
- (2) A difference as between men and women is permitted if it consists of applying to the determination of benefits of such description as may be prescribed actuarial factors which differ for men and women.

Power to amend

- 6 (1) Regulations may amend this Part of this Schedule so as to add, vary or omit provision about cases where a difference as between men and women in the effect of a relevant matter is permitted.
- (2) The regulations may make provision about pensionable service before the date on which they come into force (but not about pensionable service before 17 May 1990).

Section 83

SCHEDULE 8

WORK: REASONABLE ADJUSTMENTS

PART 1

INTRODUCTORY

Preliminary

- 1 This Schedule applies where a duty to make reasonable adjustments is imposed on A by this Part of this Act.

The duty

- 2 (1) A must comply with the first, second and third requirements.
- (2) For the purposes of this paragraph—
- (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of A;
 - (b) the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of premises occupied by A;
 - (c) the reference in section 20(3), (4) or (5) to a disabled person is to an interested disabled person.
- (3) In relation to the first and third requirements, a relevant matter is any matter specified in the first column of the applicable table in Part 2 of this Schedule.

- (4) In relation to the second requirement, a relevant matter is—
 - (a) a matter specified in the second entry of the first column of the applicable table in Part 2 of this Schedule, or
 - (b) where there is only one entry in a column, a matter specified there.
 - (5) If two or more persons are subject to a duty to make reasonable adjustments in relation to the same interested disabled person, each of them must comply with the duty so far as it is reasonable for each of them to do so.
- 3 (1) This paragraph applies if a duty to make reasonable adjustments is imposed on A by section 55 (except where the employment service which A provides is the provision of vocational training within the meaning given by section 56(6)(b)).
- (2) The reference in section 20(3), (4) and (5) to a disabled person is a reference to an interested disabled person.
 - (3) In relation to each requirement, the relevant matter is the employment service which A provides.
 - (4) Sub-paragraph (5) of paragraph 2 applies for the purposes of this paragraph as it applies for the purposes of that paragraph.

PART 2

INTERESTED DISABLED PERSON

Preliminary

- 4 An interested disabled person is a disabled person who, in relation to a relevant matter, is of a description specified in the second column of the applicable table in this Part of this Schedule.

Employers (see section 39)

- 5 (1) This paragraph applies where A is an employer.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding to whom to offer employment.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the employment.
Employment by A.	An applicant for employment by A. An employee of A's.

- (2) Where A is the employer of a disabled contract worker (B), A must comply with the first, second and third requirements on each occasion when B is supplied to a principal to do contract work.
- (3) In relation to the first requirement (as it applies for the purposes of sub-paragraph (2))—
 - (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of all or most of the principals to whom B is or might be supplied,
 - (b) the reference to being put at a substantial disadvantage is a reference to being likely to be put at a substantial disadvantage that is the same or similar in the case of each of the principals referred to in paragraph (a), and
 - (c) the requirement imposed on A is a requirement to take such steps as it would be reasonable for A to have to take if the provision, criterion or practice were applied by or on behalf of A.
- (4) In relation to the second requirement (as it applies for the purposes of sub-paragraph (2))—
 - (a) the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of premises occupied by each of the principals referred to in sub-paragraph (3)(a),
 - (b) the reference to being put at a substantial disadvantage is a reference to being likely to be put at a substantial disadvantage that is the same or similar in the case of each of those principals, and
 - (c) the requirement imposed on A is a requirement to take such steps as it would be reasonable for A to have to take if the premises were occupied by A.
- (5) In relation to the third requirement (as it applies for the purposes of sub-paragraph (2))—
 - (a) the reference in section 20(5) to being put at a substantial disadvantage is a reference to being likely to be put at a substantial disadvantage that is the same or similar in the case of each of the principals referred to in sub-paragraph (3)(a), and
 - (b) the requirement imposed on A is a requirement to take such steps as it would be reasonable for A to have to take if A were the person to whom B was supplied.

Principals in contract work (see section 41)

- 6 (1) This paragraph applies where A is a principal.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Contract work that A may make available.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant to do the work.
Contract work that A makes available.	A person who is supplied to do the work.

- (2) A is not required to do anything that a disabled person's employer is required to do by virtue of paragraph 5.

Partnerships (see section 44)

- 7 (1) This paragraph applies where A is a firm or a proposed firm.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding to whom to offer a position as a partner.	A person who is, or has notified A that the person may be, a candidate for the position.
A position as a partner.	A candidate for the position. The partner who holds the position.

- (2) Where a firm or proposed firm (A) is required by this Schedule to take a step in relation to an interested disabled person (B)—
- the cost of taking the step is to be treated as an expense of A;
 - the extent to which B should (if B is or becomes a partner) bear the cost is not to exceed such amount as is reasonable (having regard in particular to B's entitlement to share in A's profits).

LLPs (see section 45)

- 8 (1) This paragraph applies where A is an LLP or a proposed LLP.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding to whom to offer a position as a member.	A person who is, or has notified A that the person may be, a candidate for the position.
A position as a member.	A candidate for the position. The member who holds the position.

- (2) Where an LLP or proposed LLP (A) is required by this Schedule to take a step in relation to an interested disabled person (B)—
- the cost of taking the step is to be treated as an expense of A;
 - the extent to which B should (if B is or becomes a member) bear the cost is not to exceed such amount as is reasonable (having regard in particular to B's entitlement to share in A's profits).

Barristers and their clerks (see section 47)

- 9 This paragraph applies where A is a barrister or barrister's clerk.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding to whom to offer a pupillage or tenancy.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the pupillage or tenancy.
A pupillage or tenancy.	An applicant for the pupillage or tenancy. The pupil or tenant.

Advocates and their clerks (see section 48)

- 10 This paragraph applies where A is an advocate or advocate's clerk.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding who to offer to take as a devil or to whom to offer membership of a stable.	A person who applies, or has notified A that the person may apply, to be taken as a devil or to become a member of the stable.
The relationship with a devil or membership of a stable.	An applicant to be taken as a devil or to become a member of the stable. The devil or member.

Persons making appointments to offices etc. (see sections 49 to 51)

- 11 This paragraph applies where A is a person who has the power to make an appointment to a personal or public office.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding to whom to offer the appointment.	A person who is, or has notified A that the person may be, seeking the appointment.
Appointment to the office.	A person who is being considered for the appointment. A person who is seeking, or being considered for, appointment to the office.

- 12 This paragraph applies where A is a relevant person in relation to a personal or public office.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Appointment to the office.	A person appointed to the office.

- 13 This paragraph applies where A is a person who has the power to make a recommendation for, or give approval to, an appointment to a public office.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding who to recommend or approve for appointment to the office.	A person who is, or has notified A that the person may be, seeking recommendation or approval for appointment to the office. A person who is being considered for recommendation or approval for appointment to the office.
An appointment to the office.	A person who is seeking, or being considered for, appointment to the office in question.

- 14 In relation to the second requirement in a case within paragraph 11, 12 or 13, the reference in paragraph 2(2)(b) to premises occupied by A is to be read as a reference to premises—
(a) under the control of A, and
(b) at or from which the functions of the office concerned are performed.

Qualifications bodies (see section 53)

- 15 (1) This paragraph applies where A is a qualifications body.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding upon whom to confer a relevant qualification.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the conferment of the qualification.
Conferment by the body of a relevant qualification.	An applicant for the conferment of the qualification. A person who holds the qualification.

- (2) A provision, criterion or practice does not include the application of a competence standard.

Employment service-providers (see section 55)

- 16 This paragraph applies where—
(a) A is an employment service-provider, and
(b) the employment service which A provides is vocational training within the meaning given by section 56(6)(b).

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding to whom to offer to provide the service.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the provision of the service.
Provision by A of the service.	A person who applies to A for the provision of the service. A person to whom A provides the service.

Trade organisations (see section 57)

- 17 This paragraph applies where A is a trade organisation.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding to whom to offer membership of the organisation.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for membership.
Membership of the organisation.	An applicant for membership. A member.

Local authorities (see section 58)

- 18 (1) This paragraph applies where A is a local authority.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
A member's carrying-out of official business.	The member.

- (2) Regulations may, for the purposes of a case within this paragraph, make provision—
- as to circumstances in which a provision, criterion or practice is, or is not, to be taken to put a disabled person at the disadvantage referred to in the first requirement;
 - as to circumstances in which a physical feature is, or is not, to be taken to put a disabled person at the disadvantage referred to in the second requirement;
 - as to circumstances in which it is, or in which it is not, reasonable for a local authority to be required to take steps of a prescribed description;
 - as to steps which it is always, or which it is never, reasonable for a local authority to take.

Occupational pensions (see section 61)

- 19 This paragraph applies where A is, in relation to an occupational pension scheme, a responsible person within the meaning of section 61.

<i>Relevant matter</i>	<i>Description of disabled person</i>
Carrying out A's functions in relation to the scheme.	A person who is or may be a member of the scheme.

PART 3

LIMITATIONS ON THE DUTY

Lack of knowledge of disability, etc.

- 20 (1) A is not subject to a duty to make reasonable adjustments if A does not know, and could not reasonably be expected to know—
- in the case of an applicant or potential applicant, that an interested disabled person is or may be an applicant for the work in question;
 - in any other case referred to in this Part of this Schedule, that an interested disabled person has a disability and is likely to be placed at the disadvantage referred to in the first, second or third requirement.
- (2) An applicant is, in relation to the description of A specified in the first column of the table, a person of a description specified in the second column (and the reference to a potential applicant is to be construed accordingly).

<i>Description of A</i>	<i>Applicant</i>
An employer	An applicant for employment
A firm or proposed firm	A candidate for a position as a partner
An LLP or proposed LLP	A candidate for a position as a member
A barrister or barrister's clerk	An applicant for a pupillage or tenancy
An advocate or advocate's clerk	An applicant for being taken as an advocate's devil or for becoming a member of a stable
A relevant person in relation to a personal or public office	A person who is seeking appointment to, or recommendation or approval for appointment to, the office
A qualifications body	An applicant for the conferment of a relevant qualification
An employment service-provider	An applicant for the provision of an employment service
A trade organisation	An applicant for membership

- (3) If the duty to make reasonable adjustments is imposed on A by section 55, this paragraph applies only in so far as the employment service which A provides is vocational training within the meaning given by section 56(6)(b).

Section 83

SCHEDULE 9

WORK: EXCEPTIONS

PART 1

OCCUPATIONAL REQUIREMENTS

General

- 1 (1) A person (A) does not contravene a provision mentioned in sub-paragraph (2) by applying in relation to work a requirement to have a particular protected characteristic, if A shows that, having regard to the nature or context of the work—
- (a) it is an occupational requirement,
 - (b) the application of the requirement is a proportionate means of achieving a legitimate aim, and
 - (c) the person to whom A applies the requirement does not meet it (or A has reasonable grounds for not being satisfied that the person meets it).
- (2) The provisions are—
- (a) section 39(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);
 - (b) section 41(1)(b);
 - (c) section 44(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);
 - (d) section 45(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);
 - (e) section 49(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);
 - (f) section 50(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);
 - (g) section 51(1).
- (3) The references in sub-paragraph (1) to a requirement to have a protected characteristic are to be read—
- (a) in the case of gender reassignment, as references to a requirement not to be a transsexual person (and section 7(3) is accordingly to be ignored);
 - (b) in the case of marriage and civil partnership, as references to a requirement not to be married or a civil partner (and section 8(2) is accordingly to be ignored).
- (4) In the case of a requirement to be of a particular sex, sub-paragraph (1) has effect as if in paragraph (c), the words from “(or” to the end were omitted.

Religious requirements relating to sex, marriage etc., sexual orientation

- 2 (1) A person (A) does not contravene a provision mentioned in sub-paragraph (2) by applying in relation to employment a requirement to which sub-paragraph (4) applies if A shows that—
- (a) the employment is for the purposes of an organised religion,
 - (b) the application of the requirement engages the compliance or non-conflict principle, and
 - (c) the person to whom A applies the requirement does not meet it (or A has reasonable grounds for not being satisfied that the person meets it).
- (2) The provisions are—
- (a) section 39(1)(a) or (c) or (2)(b) or (c);
 - (b) section 49(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);
 - (c) section 50(3)(a) or (c) or (6)(b) or (c);
 - (d) section 51(1).
- (3) A person does not contravene section 53(1) or (2)(a) or (b) by applying in relation to a relevant qualification (within the meaning of that section) a requirement to which sub-paragraph (4) applies if the person shows that—
- (a) the qualification is for the purposes of employment mentioned in sub-paragraph (1)(a), and
 - (b) the application of the requirement engages the compliance or non-conflict principle.
- (4) This sub-paragraph applies to—
- (a) a requirement to be of a particular sex;
 - (b) a requirement not to be a transsexual person;
 - (c) a requirement not to be married or a civil partner;
 - (d) a requirement not to be married to, or the civil partner of, a person who has a living former spouse or civil partner;
 - (e) a requirement relating to circumstances in which a marriage or civil partnership came to an end;
 - (f) a requirement related to sexual orientation.
- (5) The application of a requirement engages the compliance principle if the requirement is applied so as to comply with the doctrines of the religion.
- (6) The application of a requirement engages the non-conflict principle if, because of the nature or context of the employment, the requirement is applied so as to avoid conflicting with the strongly held religious convictions of a significant number of the religion’s followers.
- (7) A reference to employment includes a reference to an appointment to a personal or public office.

- (8) In the case of a requirement within sub-paragraph (4)(a), sub-paragraph (1) has effect as if in paragraph (c) the words from “(or” to the end were omitted.

Other requirements relating to religion or belief

- 3 A person (A) with an ethos based on religion or belief does not contravene a provision mentioned in paragraph 1(2) by applying in relation to work a requirement to be of a particular religion or belief if A shows that, having regard to that ethos and to the nature or context of the work—
- (a) it is an occupational requirement,
 - (b) the application of the requirement is a proportionate means of achieving a legitimate aim, and
 - (c) the person to whom A applies the requirement does not meet it (or A has reasonable grounds for not being satisfied that the person meets it).

Armed forces

- 4 (1) A person does not contravene section 39(1)(a) or (c) or (2)(b) by applying in relation to service in the armed forces a relevant requirement if the person shows that the application is a proportionate means of ensuring the combat effectiveness of the armed forces.
- (2) A relevant requirement is—
- (a) a requirement to be a man;
 - (b) a requirement not to be a transsexual person.
- (3) This Part of this Act, so far as relating to age or disability, does not apply to service in the armed forces; and section 55, so far as relating to disability, does not apply to work experience in the armed forces.

Employment services

- 5 (1) A person (A) does not contravene section 55(1) or (2) if A shows that A's treatment of another person relates only to work the offer of which could be refused to that other person in reliance on paragraph 1, 2, 3 or 4.
- (2) A person (A) does not contravene section 55(1) or (2) if A shows that A's treatment of another person relates only to training for work of a description mentioned in sub-paragraph (1).
- (3) A person (A) does not contravene section 55(1) or (2) if A shows that—
- (a) A acted in reliance on a statement made to A by a person with the power to offer the work in question to the effect that, by virtue of sub-paragraph (1) or (2), A's action would be lawful, and
 - (b) it was reasonable for A to rely on the statement.
- (4) A person commits an offence by knowingly or recklessly making a statement such as is mentioned in sub-paragraph (3)(a) which in a material respect is false or misleading.
- (5) A person guilty of an offence under sub-paragraph (4) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 5 on the standard scale.

Interpretation

- 6 (1) This paragraph applies for the purposes of this Part of this Schedule.
- (2) A reference to contravening a provision of this Act is a reference to contravening that provision by virtue of section 13.
- (3) A reference to work is a reference to employment, contract work, a position as a partner or as a member of an LLP, or an appointment to a personal or public office.
- (4) A reference to a person includes a reference to an organisation.
- (5) A reference to section 39(2)(b), 44(2)(b), 45(2)(b), 49(6)(b) or 50(6)(b) is to be read as a reference to that provision with the omission of the words “or for receiving any other benefit, facility or service”.
- (6) A reference to section 39(2)(c), 44(2)(c), 45(2)(c), 49(6)(c), 50(6)(c), 53(2)(a) or 55(2)(c) (dismissal, etc.) does not include a reference to that provision so far as relating to sex.
- (7) The reference to paragraph (b) of section 41(1), so far as relating to sex, is to be read as if that paragraph read—“(b)by not allowing the worker to do the work.”.

PART 2

EXCEPTIONS RELATING TO AGE

Preliminary

- 7 For the purposes of this Part of this Schedule, a reference to an age contravention is a reference to a contravention of this Part of this Act, so far as relating to age.

Retirement

- 8 (1) It is not an age contravention to dismiss a relevant worker at or over the age of 65 if the reason for the dismissal is retirement.

- (2) Each of the following is a relevant worker—
 - (a) an employee within the meaning of section 230(1) of the Employment Rights Act 1996;
 - (b) a person in Crown employment;
 - (c) a relevant member of the House of Commons staff;
 - (d) a relevant member of the House of Lords staff.
- (3) Retirement is a reason for dismissal only if it is a reason for dismissal by virtue of Part 10 of the Employment Rights Act 1996.

Applicants at or approaching retirement age

- 9 (1) A person does not contravene section 39(1)(a) or (c), so far as relating to age, in a case where the other person—
 - (a) has attained the age limit, or would have attained it before the end of six months beginning with the date on which the application for the employment had to be made, and
 - (b) would, if recruited for the employment, be a relevant worker within the meaning of paragraph 8.
- (2) The age limit is whichever is the greater of—
 - (a) the age of 65, and
 - (b) the normal retirement age in the case of the employment concerned.
- (3) The reference to the normal retirement age is to be construed in accordance with section 98ZH of the Employment Rights Act 1996.

Benefits based on length of service

- 10 (1) It is not an age contravention for a person (A) to put a person (B) at a disadvantage when compared with another (C), in relation to the provision of a benefit, facility or service in so far as the disadvantage is because B has a shorter period of service than C.
- (2) If B's period of service exceeds 5 years, A may rely on sub-paragraph (1) only if A reasonably believes that doing so fulfils a business need.
- (3) A person's period of service is whichever of the following A chooses—
 - (a) the period for which the person has been working for A at or above a level (assessed by reference to the demands made on the person) that A reasonably regards as appropriate for the purposes of this paragraph, or
 - (b) the period for which the person has been working for A at any level.
- (4) The period for which a person has been working for A must be based on the number of weeks during the whole or part of which the person has worked for A.
- (5) But for that purpose A may, so far as is reasonable, discount—
 - (a) periods of absence;
 - (b) periods that A reasonably regards as related to periods of absence.
- (6) For the purposes of sub-paragraph (3)(b), a person is to be treated as having worked for A during any period in which the person worked for a person other than A if—
 - (a) that period counts as a period of employment with A as a result of section 218 of the Employment Rights Act 1996, or
 - (b) if sub-paragraph (a) does not apply, that period is treated as a period of employment by an enactment pursuant to which the person's employment was transferred to A.
- (7) For the purposes of this paragraph, the reference to a benefit, facility or service does not include a reference to a benefit, facility or service which may be provided only by virtue of a person's ceasing to work.

The national minimum wage: young workers

- 11 (1) It is not an age contravention for a person to pay a young worker (A) at a lower rate than that at which the person pays an older worker (B) if—
 - (a) the hourly rate for the national minimum wage for a person of A's age is lower than that for a person of B's age, and
 - (b) the rate at which A is paid is below the single hourly rate.
- (2) A young worker is a person who qualifies for the national minimum wage at a lower rate than the single hourly rate; and an older worker is a person who qualifies for the national minimum wage at a higher rate than that at which the young worker qualifies for it.
- (3) The single hourly rate is the rate prescribed under section 1(3) of the National Minimum Wage Act 1998.

The national minimum wage: apprentices

- 12 (1) It is not an age contravention for a person to pay an apprentice who does not qualify for the national minimum wage at a lower rate than the person pays an apprentice who does.
- (2) An apprentice is a person who—
 - (a) is employed under a contract of apprenticeship, or
 - (b) as a result of provision made by virtue of section 3(2)(a) of the National Minimum Wage Act 1998 (persons not qualifying), is treated as employed under a contract of apprenticeship.

Redundancy

- 13 (1) It is not an age contravention for a person to give a qualifying employee an enhanced redundancy payment of an amount less than that of an enhanced redundancy payment which the person gives to another qualifying employee, if each amount is calculated on the same basis.
- (2) It is not an age contravention to give enhanced redundancy payments only to those who are qualifying employees by virtue of sub-paragraph (3)(a) or (b).
- (3) A person is a qualifying employee if the person—
- (a) is entitled to a redundancy payment as a result of section 135 of the Employment Rights Act 1996,
 - (b) agrees to the termination of the employment in circumstances where the person would, if dismissed, have been so entitled,
 - (c) would have been so entitled but for section 155 of that Act (requirement for two years' continuous employment), or
 - (d) agrees to the termination of the employment in circumstances where the person would, if dismissed, have been so entitled but for that section.
- (4) An enhanced redundancy payment is a payment the amount of which is, subject to sub-paragraphs (5) and (6), calculated in accordance with section 162(1) to (3) of the Employment Rights Act 1996.
- (5) A person making a calculation for the purposes of sub-paragraph (4)—
- (a) may treat a week's pay as not being subject to a maximum amount;
 - (b) may treat a week's pay as being subject to a maximum amount above that for the time being specified in section 227(1) of the Employment Rights Act 1996;
 - (c) may multiply the appropriate amount for each year of employment by a figure of more than one.
- (6) Having made a calculation for the purposes of sub-paragraph (4) (whether or not in reliance on sub-paragraph (5)), a person may multiply the amount calculated by a figure of more than one.
- (7) In sub-paragraph (5), "the appropriate amount" has the meaning given in section 162 of the Employment Rights Act 1996, and "a week's pay" is to be read with Chapter 2 of Part 14 of that Act.
- (8) For the purposes of sub-paragraphs (4) to (6), the reference to "the relevant date" in subsection (1)(a) of section 162 of that Act is, in the case of a person who is a qualifying employee by virtue of sub-paragraph (3)(b) or (d), to be read as reference to the date of the termination of the employment.

Life assurance

- 14 (1) This paragraph applies if a person (A) takes early retirement because of ill health.
- (2) It is not an age contravention to provide A with life assurance cover for the period starting when A retires and ending—
- (a) if there is a normal retirement age, when A attains the normal retirement age;
 - (b) in any other case, when A attains the age of 65.
- (3) The normal retirement age in relation to A is the age at which, when A retires, persons holding comparable positions in the same undertaking are normally required to retire.

Child care

- 15 (1) A person does not contravene a relevant provision, so far as relating to age, only by providing, or making arrangements for or facilitating the provision of, care for children of a particular age group.
- (2) The relevant provisions are—
- (a) section 39(2)(b);
 - (b) section 41(1)(c);
 - (c) section 44(2)(b);
 - (d) section 45(2)(b);
 - (e) section 47(2)(b);
 - (f) section 48(2)(b);
 - (g) section 49(6)(b);
 - (h) section 50(6)(b);
 - (i) section 57(2)(a);
 - (j) section 58(3)(a).
- (3) Facilitating the provision of care for a child includes—
- (a) paying for some or all of the cost of the provision;
 - (b) helping a parent of the child to find a suitable person to provide care for the child;
 - (c) enabling a parent of the child to spend more time providing care for the child or otherwise assisting the parent with respect to the care that the parent provides for the child.
- (4) A child is a person who has not attained the age of 17.
- (5) A reference to care includes a reference to supervision.

Contributions to personal pension schemes

- 16 (1) A Minister of the Crown may by order provide that it is not an age contravention for an employer to maintain or use, with respect to contributions to personal pension schemes, practices, actions or decisions relating to age which are of a specified description.

- (2) An order authorising the use of practices, actions or decisions which are not in use before the order comes into force must not be made unless the Minister consults such persons as the Minister thinks appropriate.
- (3) “Personal pension scheme” has the meaning given in section 1 of the Pension Schemes Act 1993; and “employer”, in relation to a personal pension scheme, has the meaning given in section 318(1) of the Pensions Act 2004.

PART 3

OTHER EXCEPTIONS

Non-contractual payments to women on maternity leave

- 17 (1) A person does not contravene section 39(1)(b) or (2), so far as relating to pregnancy and maternity, by depriving a woman who is on maternity leave of any benefit from the terms of her employment relating to pay.
- (2) The reference in sub-paragraph (1) to benefit from the terms of a woman’s employment relating to pay does not include a reference to—
 - (a) maternity-related pay (including maternity-related pay that is increase-related),
 - (b) pay (including increase-related pay) in respect of times when she is not on maternity leave, or
 - (c) pay by way of bonus in respect of times when she is on compulsory maternity leave.
- (3) For the purposes of sub-paragraph (2), pay is increase-related in so far as it is to be calculated by reference to increases in pay that the woman would have received had she not been on maternity leave.
- (4) A reference to terms of her employment is a reference to terms of her employment that are not in her contract of employment, her contract of apprenticeship or her contract to do work personally.
- (5) “Pay” means benefits—
 - (a) that consist of the payment of money to an employee by way of wages or salary, and
 - (b) that are not benefits whose provision is regulated by the contract referred to in sub-paragraph (4).
- (6) “Maternity-related pay” means pay to which a woman is entitled—
 - (a) as a result of being pregnant, or
 - (b) in respect of times when she is on maternity leave.

Benefits dependent on marital status, etc.

- 18 (1) A person does not contravene this Part of this Act, so far as relating to sexual orientation, by doing anything which prevents or restricts a person who is not married from having access to a benefit, facility or service—
 - (a) the right to which accrued before 5 December 2005 (the day on which section 1 of the Civil Partnership Act 2004 came into force), or
 - (b) which is payable in respect of periods of service before that date.
- (2) A person does not contravene this Part of this Act, so far as relating to sexual orientation, by providing married persons and civil partners (to the exclusion of all other persons) with access to a benefit, facility or service.

Provision of services etc. to the public

- 19 (1) A does not contravene a provision mentioned in sub-paragraph (2) in relation to the provision of a benefit, facility or service to B if A is concerned with the provision (for payment or not) of a benefit, facility or service of the same description to the public.
- (2) The provisions are—
 - (a) section 39(2) and (4);
 - (b) section 41(1) and (3);
 - (c) sections 44(2) and (6) and 45(2) and (6);
 - (d) sections 49(6) and (8) and 50(6), (7), (9) and (10).
- (3) Sub-paragraph (1) does not apply if—
 - (a) the provision by A to the public differs in a material respect from the provision by A to comparable persons,
 - (b) the provision to B is regulated by B’s terms, or
 - (c) the benefit, facility or service relates to training.
- (4) “Comparable persons” means—
 - (a) in relation to section 39(2) or (4), the other employees;
 - (b) in relation to section 41(1) or (3), the other contract workers supplied to the principal;
 - (c) in relation to section 44(2) or (6), the other partners of the firm;
 - (d) in relation to section 45(2) or (6), the other members of the LLP;
 - (e) in relation to section 49(6) or (8) or 50(6), (7), (9) or (10), persons holding offices or posts not materially different from that held by B.
- (5) “B’s terms” means—
 - (a) the terms of B’s employment,
 - (b) the terms on which the principal allows B to do the contract work,
 - (c) the terms on which B has the position as a partner or member, or
 - (d) the terms of B’s appointment to the office.
- (6) A reference to the public includes a reference to a section of the public which includes B.

Insurance contracts, etc.

- 20 (1) It is not a contravention of this Part of this Act, so far as relating to relevant discrimination, to do anything in relation to an annuity, life insurance policy, accident insurance policy or similar matter involving the assessment of risk if—
- (a) that thing is done by reference to actuarial or other data from a source on which it is reasonable to rely, and
 - (b) it is reasonable to do it.
- (2) “Relevant discrimination” is—
- (a) gender reassignment discrimination;
 - (b) marriage and civil partnership discrimination;
 - (c) pregnancy and maternity discrimination;
 - (d) sex discrimination.

Section 88

SCHEDULE 10

ACCESSIBILITY FOR DISABLED PUPILS

Accessibility strategies

- 1 (1) A local authority in England and Wales must, in relation to schools for which it is the responsible body, prepare—
- (a) an accessibility strategy;
 - (b) further such strategies at such times as may be prescribed.
- (2) An accessibility strategy is a strategy for, over a prescribed period—
- (a) increasing the extent to which disabled pupils can participate in the schools’ curriculums;
 - (b) improving the physical environment of the schools for the purpose of increasing the extent to which disabled pupils are able to take advantage of education and benefits, facilities or services provided or offered by the schools;
 - (c) improving the delivery to disabled pupils of information which is readily accessible to pupils who are not disabled.
- (3) The delivery in sub-paragraph (2)(c) must be—
- (a) within a reasonable time;
 - (b) in ways which are determined after taking account of the pupils’ disabilities and any preferences expressed by them or their parents.
- (4) An accessibility strategy must be in writing.
- (5) A local authority must keep its accessibility strategy under review during the period to which it relates and, if necessary, revise it.
- (6) A local authority must implement its accessibility strategy.
- 2 (1) In preparing its accessibility strategy, a local authority must have regard to—
- (a) the need to allocate adequate resources for implementing the strategy;
 - (b) guidance as to the matters mentioned in sub-paragraph (3).
- (2) The authority must also have regard to guidance as to compliance with paragraph 1(5).
- (3) The matters are—
- (a) the content of an accessibility strategy;
 - (b) the form in which it is to be produced;
 - (c) persons to be consulted in its preparation.
- (4) Guidance may be issued—
- (a) for England, by a Minister of the Crown;
 - (b) for Wales, by the Welsh Ministers.
- (5) A local authority must, if asked, make a copy of its accessibility strategy available for inspection at such reasonable times as it decides.
- (6) A local authority in England must, if asked by a Minister of the Crown, give the Minister a copy of its accessibility strategy.
- (7) A local authority in Wales must, if asked by the Welsh Ministers, give them a copy of its accessibility strategy.

Accessibility plans

- 3 (1) The responsible body of a school in England and Wales must prepare—
- (a) an accessibility plan;
 - (b) further such plans at such times as may be prescribed.
- (2) An accessibility plan is a plan for, over a prescribed period—
- (a) increasing the extent to which disabled pupils can participate in the school’s curriculum,
 - (b) improving the physical environment of the school for the purpose of increasing the extent to which disabled pupils are able to take advantage of education and benefits, facilities or services provided or offered by the school, and
 - (c) improving the delivery to disabled pupils of information which is readily accessible to pupils who are not disabled.

- (3) The delivery in sub-paragraph (2)(c) must be—
 - (a) within a reasonable time;
 - (b) in ways which are determined after taking account of the pupils' disabilities and any preferences expressed by them or their parents.
- (4) An accessibility plan must be in writing.
- (5) The responsible body must keep its accessibility plan under review during the period to which it relates and, if necessary, revise it.
- (6) The responsible body must implement its accessibility plan.
- (7) A relevant inspection may extend to the performance by the responsible body of its functions in relation to the preparation, publication, review, revision and implementation of its accessibility plan.
- (8) A relevant inspection is an inspection under—
 - (a) Part 1 of the Education Act 2005, or
 - (b) Chapter 1 of Part 4 of the Education and Skills Act 2008 (regulation and inspection of independent education provision in England).
- 4 (1) In preparing an accessibility plan, the responsible body must have regard to the need to allocate adequate resources for implementing the plan.
- (2) The proprietor of an independent educational institution (other than an Academy) must, if asked, make a copy of the school's accessibility plan available for inspection at such reasonable times as the proprietor decides.
- (3) The proprietor of an independent educational institution in England (other than an Academy) must, if asked by a Minister of the Crown, give the Minister a copy of the school's accessibility plan.
- (4) The proprietor of an independent school in Wales (other than an Academy) must, if asked by the Welsh Ministers, give them a copy of the school's accessibility plan.

Power of direction

- 5 (1) This sub-paragraph applies if the appropriate authority is satisfied (whether or not on a complaint) that a responsible body—
 - (a) has acted or is proposing to act unreasonably in the discharge of a duty under this Schedule, or
 - (b) has failed to discharge such a duty.
- (2) This sub-paragraph applies if the appropriate authority is satisfied (whether or not on a complaint) that a responsible body of a school specified in sub-paragraph (3)—
 - (a) has acted or is proposing to act unreasonably in the discharge of a duty the body has in relation to the provision to the authority of copies of the body's accessibility plan or the inspection of that plan, or
 - (b) has failed to discharge the duty.
- (3) The schools are—
 - (a) schools approved under section 342 of the Education Act 1996 (non-maintained special schools);
 - (b) Academies.
- (4) This sub-paragraph applies if a Tribunal has made an order under paragraph 5 of Schedule 17 and the appropriate authority is satisfied (whether or not on a complaint) that the responsible body concerned—
 - (a) has acted or is proposing to act unreasonably in complying with the order, or
 - (b) has failed to comply with the order.
- (5) If sub-paragraph (1), (2) or (4) applies, the appropriate authority may give a responsible body such directions as the authority thinks expedient as to—
 - (a) the discharge by the body of the duty, or
 - (b) compliance by the body with the order.
- (6) A direction may be given in relation to sub-paragraph (1) or (2) even if the performance of the duty is contingent on the opinion of the responsible body.
- (7) A direction may not, unless sub-paragraph (8) applies, be given to the responsible body of a school in England in respect of a matter—
 - (a) that has been complained about to a Local Commissioner in accordance with Chapter 2 of Part 10 of the Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009 (parental complaints against governing bodies etc.), or
 - (b) that the appropriate authority thinks could have been so complained about.
- (8) This sub-paragraph applies if—
 - (a) the Local Commissioner has made a recommendation to the responsible body under section 211(4) of the Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009 (statement following investigation) in respect of the matter, and
 - (b) the responsible body has not complied with the recommendation.
- (9) A direction—
 - (a) may be varied or revoked by the appropriate authority;
 - (b) may be enforced, on the application of the appropriate authority, by a mandatory order obtained in accordance with section 31 of the Senior Courts Act 1981.
- (10) The appropriate authority is—
 - (a) in relation to the responsible body of a school in England, the Secretary of State;
 - (b) in relation to the responsible body of a school in Wales, the Welsh Ministers.

Supplementary

- 6 (1) This paragraph applies for the purposes of this Schedule.

- (2) Regulations may prescribe services which are, or are not, to be regarded as being—
 - (a) education;
 - (b) a benefit, facility or service.
- (3) The power to make regulations is exercisable by—
 - (a) in relation to England, a Minister of the Crown;
 - (b) in relation to Wales, the Welsh Ministers.
- (4) “Disabled pupil” includes a disabled person who may be admitted to the school as a pupil.
- (5) “Responsible body” means—
 - (a) in relation to a maintained school or a maintained nursery school, the local authority or governing body;
 - (b) in relation to a pupil referral unit, the local authority;
 - (c) in relation to an independent educational institution, the proprietor;
 - (d) in relation to a special school not maintained by a local authority, the proprietor
- (6) “Governing body”, in relation to a maintained school, means the body corporate (constituted in accordance with regulations under section 19 of the Education Act 2002) which the school has as a result of that section.
- (7) “Maintained school” has the meaning given in section 20 of the School Standards and Framework Act 1998; and “maintained nursery school” has the meaning given in section 22 of that Act.

Section 89

SCHEDULE 11

SCHOOLS: EXCEPTIONS

PART 1

SEX DISCRIMINATION

Admission to single-sex schools

- 1 (1) Section 85(1), so far as relating to sex, does not apply in relation to a single-sex school.
- (2) A single-sex school is a school which—
 - (a) admits pupils of one sex only, or
 - (b) on the basis of the assumption in sub-paragraph (3), would be taken to admit pupils of one sex only.
- (3) That assumption is that pupils of the opposite sex are to be disregarded if—
 - (a) their admission to the school is exceptional, or
 - (b) their numbers are comparatively small and their admission is confined to particular courses or classes.
- (4) In the case of a school which is a single-sex school by virtue of sub-paragraph (3)(b), section 85(2)(a) to (d), so far as relating to sex, does not prohibit confining pupils of the same sex to particular courses or classes.

Single-sex boarding at schools

- 2 (1) Section 85(1), so far as relating to sex, does not apply in relation to admission as a boarder to a school to which this paragraph applies.
- (2) Section 85(2)(a) to (d), so far as relating to sex, does not apply in relation to boarding facilities at a school to which this paragraph applies.
- (3) This paragraph applies to a school (other than a single-sex school) which has some pupils as boarders and others as non-boarders and which—
 - (a) admits as boarders pupils of one sex only, or
 - (b) on the basis of the assumption in sub-paragraph (4), would be taken to admit as boarders pupils of one sex only.
- (4) That assumption is that pupils of the opposite sex admitted as boarders are to be disregarded if their numbers are small compared to the numbers of other pupils admitted as boarders.

Single-sex schools turning co-educational

- 3 (1) If the responsible body of a single-sex school decides to alter its admissions arrangements so that the school will cease to be a single-sex school, the body may apply for a transitional exemption order in relation to the school.
- (2) If the responsible body of a school to which paragraph 2 applies decides to alter its admissions arrangements so that the school will cease to be one to which that paragraph applies, the body may apply for a transitional exemption order in relation to the school.
- (3) A transitional exemption order in relation to a school is an order which, during the period specified in the order as the transitional period, authorises—
 - (a) sex discrimination by the responsible body of the school in the arrangements it makes for deciding who is offered admission as a pupil;
 - (b) the responsible body, in the circumstances specified in the order, not to admit a person as a pupil because of the person’s sex.
- (4) Paragraph 4 applies in relation to the making of transitional exemption orders.
- (5) The responsible body of a school does not contravene this Act, so far as relating to sex discrimination, if—
 - (a) in accordance with a transitional exemption order, or

- (b) pending the determination of an application for a transitional exemption order in relation to the school, it does not admit a person as a pupil because of the person's sex.
- 4 (1) In the case of a maintained school within the meaning given by section 32 of the Education and Inspections Act 2006, a transitional exemption order may be made in accordance with such provision as is made in regulations under section 21 of that Act (orders made by local authority or adjudicator in relation to schools in England).
- (2) In the case of a school in Wales maintained by a local authority, a transitional exemption order may be made in accordance with paragraph 22 of Schedule 6, or paragraph 17 of Schedule 7, to the School Standards and Framework Act 1998 (orders made by Welsh Ministers).
- (3) In the case of a school in Scotland managed by an education authority or in respect of which the managers are for the time being receiving grants under section 73(c) or (d) of the Education (Scotland) Act 1980—
- (a) the responsible body may submit to the Scottish Ministers an application for the making of a transitional exemption order, and
- (b) the Scottish Ministers may make the order.
- (4) Where, under section 113A of the Learning and Skills Act 2000, the Learning and Skills Council for England make proposals to the Secretary of State for an alteration in the admissions arrangements of a single-sex school or a school to which paragraph 2 applies—
- (a) the making of the proposals is to be treated as an application to the Secretary of State for the making of a transitional exemption order, and
- (b) the Secretary of State may make the order.
- (5) Where proposals are made to the Welsh Ministers under section 113A of the Learning and Skills Act 2000 for an alteration in the admissions arrangements of a single-sex school or a school to which paragraph 2 applies—
- (a) the making of the proposals is to be treated as an application to the Welsh Ministers for the making of a transitional exemption order, and
- (b) the Welsh Ministers may make the order.
- (6) In the case of a school in England or Wales not coming within sub-paragraph (1), (2), (4) or (5) or an independent school in Scotland—
- (a) the responsible body may submit to the Commission an application for the making of a transitional exemption order, and
- (b) the Commission may make the order.
- (7) An application under sub-paragraph (6) must specify—
- (a) the period proposed by the responsible body as the transitional period to be specified in the order,
- (b) the stages within that period by which the body proposes to move to the position where section 85(1)(a) and (c), so far as relating to sex, is complied with, and
- (c) any other matters relevant to the terms and operation of the order applied for
- (8) The Commission must not make an order on an application under sub-paragraph (6) unless satisfied that the terms of the application are reasonable, having regard to—
- (a) the nature of the school's premises,
- (b) the accommodation, equipment and facilities available, and
- (c) the responsible body's financial resources.

PART 2

RELIGIOUS OR BELIEF-RELATED DISCRIMINATION

School with religious character etc.

- 5 Section 85(1) and (2)(a) to (d), so far as relating to religion or belief, does not apply in relation to—
- (a) a school designated under section 69(3) of the School Standards and Framework Act 1998 (foundation or voluntary school with religious character);
- (b) a school listed in the register of independent schools for England or for Wales, if the school's entry in the register records that the school has a religious ethos;
- (c) a school transferred to an education authority under section 16 of the Education (Scotland) Act 1980 (transfer of certain schools to education authorities) which is conducted in the interest of a church or denominational body;
- (d) a school provided by an education authority under section 17(2) of that Act (denominational schools);
- (e) a grant-aided school (within the meaning of that Act) which is conducted in the interest of a church or denominational body;
- (f) a school registered in the register of independent schools for Scotland if the school admits only pupils who belong, or whose parents belong, to one or more particular denominations;
- (g) a school registered in that register if the school is conducted in the interest of a church or denominational body.

Curriculum, worship, etc.

- 6 Section 85(2)(a) to (d), so far as relating to religion or belief, does not apply in relation to anything done in connection with acts of worship or other religious observance organised by or on behalf of a school (whether or not forming part of the curriculum).

Power to amend

- 7 (1) A Minister of the Crown may by order amend this Part of this Schedule—
- (a) so as to add, vary or omit an exception to section 85;
 - (b) so as to make provision about the construction or application of section 19(2)(d) in relation to section 85.
- (2) The power under sub-paragraph (1) is exercisable only in relation to religious or belief-related discrimination.
- (3) Before making an order under this paragraph the Minister must consult—
- (a) the Welsh Ministers,
 - (b) the Scottish Ministers, and
 - (c) such other persons as the Minister thinks appropriate.

PART 3

DISABILITY DISCRIMINATION

Permitted form of selection

- 8 (1) A person does not contravene section 85(1), so far as relating to disability, only by applying a permitted form of selection.
- (2) In relation to England and Wales, a permitted form of selection is—
- (a) in the case of a maintained school which is not designated as a grammar school under section 104 of the School Standards and Framework Act 1998, a form of selection mentioned in section 99(2) or (4) of that Act;
 - (b) in the case of a maintained school which is so designated, its selective admission arrangements (within the meaning of section 104 of that Act);
 - (c) in the case of an independent educational institution, arrangements which provide for some or all of its pupils to be selected by reference to general or special ability or aptitude, with a view to admitting only pupils of high ability or aptitude.
- (3) In relation to Scotland, a permitted form of selection is—
- (a) in the case of a school managed by an education authority, arrangements approved by the Scottish Ministers for the selection of pupils for admission;
 - (b) in the case of an independent school, arrangements which provide for some or all of its pupils to be selected by reference to general or special ability or aptitude, with a view to admitting only pupils of high ability or aptitude.
- (4) “Maintained school” has the meaning given in section 22 of the School Standards and Framework Act 1998.

Section 94

SCHEDULE 12

FURTHER AND HIGHER EDUCATION EXCEPTIONS

PART 1

SINGLE-SEX INSTITUTIONS, ETC.

Admission to single-sex institutions

- 1 (1) Section 91(1), so far as relating to sex, does not apply in relation to a single-sex institution.
- (2) A single-sex institution is an institution to which section 91 applies, which—
- (a) admits students of one sex only, or
 - (b) on the basis of the assumption in sub-paragraph (3), would be taken to admit students of one sex only.
- (3) That assumption is that students of the opposite sex are to be disregarded if—
- (a) their admission to the institution is exceptional, or
 - (b) their numbers are comparatively small and their admission is confined to particular courses or classes.
- (4) In the case of an institution which is a single-sex institution by virtue of sub-paragraph (3)(b), section 91(2)(a) to (d), so far as relating to sex, does not prohibit confining students of the same sex to particular courses or classes.

Single-sex institutions turning co-educational

- 2 (1) If the responsible body of a single-sex institution decides to alter its admissions arrangements so that the institution will cease to be a single-sex institution, the body may apply for a transitional exemption order in relation to the institution.
- (2) A transitional exemption order relating to an institution is an order which, during the period specified in the order as the transitional period, authorises—
- (a) sex discrimination by the responsible body of the institution in the arrangements it makes for deciding who is offered admission as a student;
 - (b) the responsible body, in the circumstances specified in the order, not to admit a person as a student because of the person’s sex.

- (3) Paragraph 3 applies in relation to the making of a transitional exemption order.
 - (4) The responsible body of an institution does not contravene this Act, so far as relating to sex discrimination, if —
 - (a) in accordance with a transitional exemption order, or
 - (b) pending the determination of an application for a transitional exemption order in relation to the institution, it does not admit a person as a student because of the person's sex.
 - (5) The responsible body of an institution does not contravene this Act, so far as relating to sex discrimination, if —
 - (a) in accordance with a transitional exemption order, or
 - (b) pending the determination of an application for a transitional exemption order in relation to the institution, it discriminates in the arrangements it makes for deciding who is offered admission as a student.
- 3 (1) In the case of a single-sex institution—
- (a) its responsible body may submit to the Commission an application for the making of a transitional exemption order, and
 - (b) the Commission may make the order.
- (2) An application under sub-paragraph (1) must specify—
- (a) the period proposed by the responsible body as the transitional period to be specified in the order,
 - (b) the stages, within that period, by which the body proposes to move to the position where section 91(1)(a) and (c), so far as relating to sex, is complied with, and
 - (c) any other matters relevant to the terms and operation of the order applied for
- (3) The Commission must not make an order on an application under sub-paragraph (1) unless satisfied that the terms of the application are reasonable, having regard to—
- (a) the nature of the institution's premises,
 - (b) the accommodation, equipment and facilities available, and
 - (c) the responsible body's financial resources.

PART 2

OTHER EXCEPTIONS

Occupational requirements

- 4 A person (P) does not contravene section 91(1) or (2) if P shows that P's treatment of another person relates only to training that would help fit that other person for work the offer of which the other person could be refused in reliance on Part 1 of Schedule 9.

Institutions with a religious ethos

- 5 (1) The responsible body of an institution which is designated for the purposes of this paragraph does not contravene section 91(1), so far as relating to religion or belief, if, in the admission of students to a course at the institution—
- (a) it gives preference to persons of a particular religion or belief,
 - (b) it does so to preserve the institution's religious ethos, and
 - (c) the course is not a course of vocational training.
- (2) A Minister of the Crown may by order designate an institution if satisfied that the institution has a religious ethos.

Benefits dependent on marital status, etc.

- 6 A person does not contravene section 91, so far as relating to sexual orientation, by providing married persons and civil partners (to the exclusion of all other persons) with access to a benefit, facility or service.

Child care

- 7 (1) A person does not contravene section 91(2)(b) or (d), so far as relating to age, only by providing, or making arrangements for or facilitating the provision of, care for children of a particular age group.
- (2) Facilitating the provision of care for a child includes—
- (a) paying for some or all of the cost of the provision;
 - (b) helping a parent of the child to find a suitable person to provide care for the child;
 - (c) enabling a parent of the child to spend more time providing care for the child or otherwise assisting the parent with respect to the care that the parent provides for the child.
- (3) A child is a person who has not attained the age of 17.
- (4) A reference to care includes a reference to supervision.

Section 98

SCHEDULE 13

EDUCATION: REASONABLE ADJUSTMENTS

Preliminary

- 1 This Schedule applies where a duty to make reasonable adjustments is imposed on A by this Part.

The duty for schools

- 2 (1) This paragraph applies where A is the responsible body of a school to which section 85 applies.
- (2) A must comply with the first and third requirements.
- (3) For the purposes of this paragraph—
 - (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of A;
 - (b) the reference in section 20(3) or (5) to a disabled person is—
 - (i) in relation to a relevant matter within sub-paragraph (4)(a), a reference to disabled persons generally;
 - (ii) in relation to a relevant matter within sub-paragraph (4)(b), a reference to disabled pupils generally.
- (4) In relation to each requirement, the relevant matters are—
 - (a) deciding who is offered admission as a pupil;
 - (b) provision of education or access to a benefit, facility or service.

The duty for further or higher education institutions

- 3 (1) This paragraph applies where A is the responsible body of an institution to which section 91 applies.
- (2) A must comply with the first, second and third requirements.
- (3) For the purposes of this paragraph—
 - (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of A;
 - (b) the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of premises occupied by A;
 - (c) the reference in section 20(3), (4) or (5) to a disabled person is—
 - (i) in relation to a relevant matter within sub-paragraph (4)(a), a reference to disabled persons generally;
 - (ii) in relation to a relevant matter within sub-paragraph (4)(b) or (c), a reference to disabled students generally;
 - (iii) in relation to a relevant matter within sub-paragraph (4)(d) or (e) below, a reference to an interested disabled person.
- (4) In relation to each requirement, the relevant matters are—
 - (a) deciding who is offered admission as a student;
 - (b) provision of education;
 - (c) access to a benefit, facility or service;
 - (d) deciding on whom a qualification is conferred;
 - (e) a qualification that A confers.
- 4 (1) An interested disabled person is a disabled person who, in relation to a relevant matter specified in the first column of the table, is of a description specified in the second column.

<i>Case</i>	<i>Description of disabled person</i>
Deciding upon whom to confer a qualification.	A person who is, or has notified A that the person may be, an applicant for the conferment of the qualification.
A qualification that A confers.	An applicant for the conferment by A of the qualification.
A person on whom	A confers the qualification.

- (2) A provision, criterion or practice does not include the application of a competence standard.
- (3) A competence standard is an academic, medical or other standard applied for the purpose of determining whether or not a person has a particular level of competence or ability.

The duty relating to certain other further or higher education courses

- 5 (1) This paragraph applies where A is the responsible body in relation to a course to which section 92 applies.
- (2) A must comply with the first, second and third requirements; but if A is the governing body of a maintained school (within the meaning given by that section), A is not required to comply with the second requirement.
- (3) For the purposes of this paragraph—
 - (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of A;
 - (b) the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of premises occupied by A;
 - (c) the reference in section 20(3), (4) or (5) to a disabled person is—
 - (i) in relation to a relevant matter within sub-paragraph (4)(a), a reference to disabled persons generally;
 - (ii) in relation to a relevant matter within sub-paragraph (4)(b), a reference to disabled persons generally who are enrolled on the course.
- (4) In relation to each requirement, the relevant matters are—

- (a) arrangements for enrolling persons on a course of further or higher education secured by A;
- (b) services provided by A for persons enrolled on the course.

The duty relating to recreational or training facilities

- 6 (1) This paragraph applies where A is the responsible body in relation to facilities to which section 93 applies.
- (2) A must comply with the first, second and third requirements.
- (3) For the purposes of this paragraph—
- (a) the reference in section 20(3) to a provision, criterion or practice is a reference to a provision, criterion or practice applied by or on behalf of A;
 - (b) the reference in section 20(4) to a physical feature is a reference to a physical feature of premises occupied by A;
 - (c) the reference in section 20(3), (4) or (5) to a disabled person is a reference to disabled persons generally.
- (4) In relation to each requirement, the relevant matter is A's arrangements for providing the recreational or training facilities.

Code of practice

- 7 In deciding whether it is reasonable for A to have to take a step for the purpose of complying with the first, second or third requirement, A must have regard to relevant provisions of a code of practice issued under section 14 of the Equality Act 2006.

Confidentiality requests

- 8 (1) This paragraph applies if a person has made a confidentiality request of which A is aware.
- (2) In deciding whether it is reasonable for A to have to take a step in relation to that person so as to comply with the first, second or third requirement, A must have regard to the extent to which taking the step is consistent with the request.
- (3) In a case within paragraph 2, a "confidentiality request" is a request—
- (a) that the nature or existence of a disabled person's disability be treated as confidential, and
 - (b) which satisfies either of the following conditions.
- (4) The first condition is that the request is made by the person's parent.
- (5) The second condition is that—
- (a) it is made by the person, and
 - (b) A reasonably believes that the person has sufficient understanding of the nature and effect of the request.
- (6) In a case within paragraph 3, a "confidentiality request" is a request by a disabled person that the nature or existence of the person's disability be treated as confidential.

The duty for general qualifications bodies

- 9 (1) This paragraph applies where A is a qualifications body for the purposes of section 96.
- (2) Paragraphs 3 and 4(1), so far as relating to qualifications, apply to a qualifications body as they apply to a responsible body.
- (3) This paragraph is subject to section 96(7).

Section 99

SCHEDULE 14

EDUCATIONAL CHARITIES AND ENDOWMENTS

Educational charities

- 1 (1) This paragraph applies to a trust deed or other instrument—
- (a) which concerns property applicable for or in connection with the provision of education in an establishment in England and Wales to which section 85 or 91 applies, and
 - (b) which in any way restricts the benefits available under the instrument to persons of one sex.
- (2) Sub-paragraph (3) applies if, on the application of the trustees or the responsible body (within the meaning of that section), a Minister of the Crown is satisfied that the removal or modification of the restriction would be conducive to the advancement of education without sex discrimination.
- (3) The Minister may by order make such modifications of the instrument as appear to the Minister expedient for removing or modifying the restriction.
- (4) If the trust was created by a gift or bequest, an order must not be made until the end of the period of 25 years after the date when the gift or bequest took effect.
- (5) Sub-paragraph (4) does not apply if the donor or the personal representatives of the donor or testator consent in writing to making the application for the order.
- (6) The Minister must require the applicant to publish a notice—

- (a) containing particulars of the proposed order;
- (b) stating that representations may be made to the Minister within a period specified in the notice.
- (7) The period must be not less than one month beginning with the day after the date of the notice.
- (8) The applicant must publish the notice in the manner specified by the Minister.
- (9) The cost of publication may be paid out of the property of the trust.
- (10) Before making the order, the Minister must take account of representations made in accordance with the notice.

Educational endowments

- 2 (1) This paragraph applies to an educational endowment—
- (a) to which section 104 of the Education (Scotland) Act 1980 applies, and
 - (b) which in any way restricts the benefit of the endowment to persons of one sex.
- (2) Sub-paragraph (3) applies if, on the application of the governing body of an educational endowment, the Scottish Ministers are satisfied that the removal or modification of the provision which restricts the benefit of the endowment to persons of one sex would be conducive to the advancement of education without sex discrimination.
- (3) The Scottish Ministers may by order make such provision as they think expedient for removing or modifying the restriction.
- (4) If the Scottish Ministers propose to make such an order they must publish a notice in such manner as they think sufficient for giving information to persons they think may be interested in the endowment—
- (a) containing particulars of the proposed order;
 - (b) stating that representations may be made with respect to the proposal within such period as is specified in the notice.
- (5) The period must be not less than one month beginning with the day after the date of publication of the notice.
- (6) The cost of publication is to be paid out of the funds of the endowment to which the notice relates.
- (7) Before making an order, the Scottish Ministers—
- (a) must consider representations made in accordance with the notice;
 - (b) may cause a local inquiry to be held into the representations under section 67 of the Education (Scotland) Act 1980.
- (8) A reference to an educational endowment includes a reference to—
- (a) a scheme made or approved for the endowment under Part 6 of the Education (Scotland) Act 1980;
 - (b) in the case of an endowment the governing body of which is entered in the Scottish Charity Register, a scheme approved for the endowment under section 39 or 40 of the Charities and Trustee Investment (Scotland) Act 2005 (asp 10);
 - (c) an endowment which is, by virtue of section 108(1) of the Education (Scotland) Act 1980, treated as if it were an educational endowment (or which would, but for the disapplication of that section by section 122(4) of that Act, be so treated);
 - (d) a university endowment, the Carnegie Trust, a theological endowment and a new endowment.
- (9) Expressions used in this paragraph and in Part 6 of the Education (Scotland) Act 1980 have the same meaning in this paragraph as in that Part.

Section 107

SCHEDULE 15

ASSOCIATIONS: REASONABLE ADJUSTMENTS

Preliminary

- 1 This Schedule applies where a duty to make reasonable adjustments is imposed on an association (A) by this Part.

The duty

- 2 (1) A must comply with the first, second and third requirements.
- (2) For the purposes of this paragraph, the reference in section 20(3), (4) or (5) to a disabled person is a reference to disabled persons who—
- (a) are, or are seeking to become or might wish to become, members,
 - (b) are associates, or
 - (c) are, or are likely to become, guests.
- (3) Section 20 has effect as if, in subsection (4), for “to avoid the disadvantage” there were substituted—
- “(a) to avoid the disadvantage, or
 - (b) to adopt a reasonable alternative method of affording access to the benefit, facility or service or of admitting persons to membership or inviting persons as guests.”.
- (4) In relation to the first and third requirements, the relevant matters are—
- (a) access to a benefit, facility or service;
 - (b) members’ or associates’ retaining their rights as such or avoiding having them varied;
 - (c) being admitted to membership or invited as a guest.
- (5) In relation to the second requirement, the relevant matters are—
- (a) access to a benefit, facility or service;
 - (b) being admitted to membership or invited as a guest.

- (6) In relation to the second requirement, a physical feature includes a physical feature brought by or on behalf of A, in the course of or for the purpose of providing a benefit, facility or service, on to premises other than those that A occupies (as well as including a physical feature in or on premises that A occupies).
- (7) Nothing in this paragraph requires A to take a step which would fundamentally alter—
 - (a) the nature of the benefit, facility or service concerned, or
 - (b) the nature of the association.
- (8) Nor does anything in this paragraph require a member or associate in whose house meetings of the association take place to make adjustments to a physical feature of the house.

Section 107

SCHEDULE 16

ASSOCIATIONS: EXCEPTIONS

Single characteristic associations

- 1 (1) An association does not contravene section 101(1) by restricting membership to persons who share a protected characteristic.
- (2) An association that restricts membership to persons who share a protected characteristic does not breach section 101(3) by restricting the access by associates to a benefit, facility or service to such persons as share the characteristic.
- (3) An association that restricts membership to persons who share a protected characteristic does not breach section 102(1) by inviting as guests, or by permitting to be invited as guests, only such persons as share the characteristic.
- (4) Sub-paragraphs (1) to (3), so far as relating to race, do not apply in relation to colour.
- (5) This paragraph does not apply to an association that is a registered political party.

Health and safety

- 2 (1) An association (A) does not discriminate against a pregnant woman in contravention of section 101(1)(b) because she is pregnant if—
 - (a) the terms on which A is prepared to admit her to membership include a term intended to remove or reduce a risk to her health or safety,
 - (b) A reasonably believes that admitting her to membership on terms which do not include that term would create a risk to her health or safety,
 - (c) the terms on which A is prepared to admit persons with other physical conditions to membership include a term intended to remove or reduce a risk to their health or safety, and
 - (d) A reasonably believes that admitting them to membership on terms which do not include that term would create a risk to their health or safety.
- (2) Sub-paragraph (1) applies to section 102(1)(b) as it applies to section 101(1)(b); and for that purpose a reference to admitting a person to membership is to be read as a reference to inviting the person as a guest or permitting the person to be invited as a guest.
- (3) An association (A) does not discriminate against a pregnant woman in contravention of section 101(2)(a) or (3)(a) or 102(2)(a) because she is pregnant if—
 - (a) the way in which A affords her access to a benefit, facility or service is intended to remove or reduce a risk to her health or safety,
 - (b) A reasonably believes that affording her access to the benefit, facility or service otherwise than in that way would create a risk to her health or safety,
 - (c) A affords persons with other physical conditions access to the benefit, facility or service in a way that is intended to remove or reduce a risk to their health or safety, and
 - (d) A reasonably believes that affording them access to the benefit, facility or service otherwise than in that way would create a risk to their health or safety.
- (4) An association (A) which does not afford a pregnant woman access to a benefit, facility or service does not discriminate against her in contravention of section 101(2)(a) or (3)(a) or 102(2)(a) because she is pregnant if—
 - (a) A reasonably believes that affording her access to the benefit, facility or service would, because she is pregnant, create a risk to her health or safety,
 - (b) A does not afford persons with other physical conditions access to the benefit, facility or service, and
 - (c) the reason for not doing so is that A reasonably believes that affording them access to the benefit, facility or service would create a risk to their health or safety.
- (5) An association (A) does not discriminate against a pregnant woman under section 101(2)(c) or (3)(c) because she is pregnant if—
 - (a) the variation of A's terms of membership, or rights as an associate, is intended to remove or reduce a risk to her health or safety,
 - (b) A reasonably believes that not making the variation to A's terms or rights would create a risk to her health or safety,
 - (c) A varies the terms of membership, or rights as an associate, of persons with other physical conditions,
 - (d) the variation of their terms or rights is intended to remove or reduce a risk to their health or safety, and
 - (e) A reasonably believes that not making the variation to their terms or rights would create a risk to their health or safety.

SCHEDULE 17

DISABLED PUPILS: ENFORCEMENT

PART 1

INTRODUCTORY

- 1 In this Schedule—
 “the Tribunal” means—
 (a) in relation to a school in England, the First-tier Tribunal;
 (b) in relation to a school in Wales, the Special Educational Needs Tribunal for Wales;
 (c) in relation to a school in Scotland, an Additional Support Needs Tribunal for Scotland;
 “the English Tribunal” means the First-tier Tribunal;
 “the Welsh Tribunal” means the Special Educational Needs Tribunal for Wales;
 “the Scottish Tribunal” means an Additional Support Needs Tribunal for Scotland;
 “responsible body” is to be construed in accordance with section 85.

PART 2

TRIBUNALS IN ENGLAND AND WALES

Introductory

- 2 This Part of this Schedule applies in relation to the English Tribunal and the Welsh Tribunal.

Jurisdiction

- 3 A claim that a responsible body has contravened Chapter 1 of Part 6 because of a person’s disability may be made to the Tribunal by the person’s parent.

Time for bringing proceedings

- 4 (1) Proceedings on a claim may not be brought after the end of the period of 6 months starting with the date when the conduct complained of occurred.
 (2) If, in relation to proceedings or prospective proceedings under section 27 of the Equality Act 2006, the dispute is referred for conciliation in pursuance of arrangements under that section before the end of that period, the period is extended by 3 months.
 (3) The Tribunal may consider a claim which is out of time.
 (4) Sub-paragraph (3) does not apply if the Tribunal has previously decided under that sub-paragraph not to consider a claim.
 (5) For the purposes of sub-paragraph (1)—
 (a) if the contravention is attributable to a term in a contract, the conduct is to be treated as extending throughout the duration of the contract;
 (b) conduct extending over a period is to be treated as occurring at the end of the period;
 (c) failure to do something is to be treated as occurring when the person in question decided on it.
 (6) In the absence of evidence to the contrary, a person (P) is to be taken to decide on failure to do something—
 (a) when P acts inconsistently with doing it, or
 (b) if P does not act inconsistently, on the expiry of the period in which P might reasonably have been expected to do it.

Powers

- 5 (1) This paragraph applies if the Tribunal finds that the contravention has occurred.
 (2) The Tribunal may make such order as it thinks fit.
 (3) The power under sub-paragraph (2)—
 (a) may, in particular, be exercised with a view to obviating or reducing the adverse effect on the person of any matter to which the claim relates;
 (b) does not include power to order the payment of compensation.

Procedure

- 6 (1) This paragraph applies in relation to the Welsh Tribunal.
 (2) The Welsh Ministers may by regulations make provision as to—
 (a) the proceedings on a claim under paragraph 3;

- (b) the making of a claim.
- (3) The regulations may, in particular, include provision—
 - (a) as to the manner in which a claim must be made;
 - (b) for enabling functions relating to preliminary or incidental matters (including in particular a decision under paragraph 4(3) to be performed by the President or by the person occupying the chair);
 - (c) enabling hearings to be conducted in the absence of a member other than the person occupying the chair;
 - (d) as to persons who may appear on behalf of the parties;
 - (e) for granting such rights to disclosure or inspection of documents or to further particulars as may be granted by the county court;
 - (f) requiring persons to attend to give evidence and produce documents;
 - (g) for authorising the administration of oaths to witnesses;
 - (h) for deciding claims without a hearing in prescribed circumstances;
 - (i) as to the withdrawal of claims;
 - (j) for enabling the Tribunal to stay proceedings;
 - (k) for the award of costs or expenses;
 - (l) for settling costs or expenses (and, in particular, for enabling costs to be assessed in the county court);
 - (m) for the registration and proof of decisions and orders;
 - (n) for enabling prescribed decisions to be reviewed, or prescribed orders to be varied or revoked, in such circumstances as may be decided in accordance with the regulations.
- (4) Proceedings must be held in private, except in prescribed circumstances.
- (5) The Welsh Ministers may pay such allowances for the purpose of or in connection with the attendance of persons at the Tribunal as they may decide.
- (6) Part 1 of the Arbitration Act 1996 does not apply to the proceedings, but regulations may make provision in relation to such proceedings that corresponds to a provision of that Part.
- (7) The regulations may make provision for a claim to be heard, in prescribed circumstances, with an appeal under Part 4 of the Education Act 1996 (special educational needs).
- (8) A person commits an offence by failing to comply with—
 - (a) a requirement in respect of the disclosure or inspection of documents imposed by virtue of sub-paragraph (3)(e), or
 - (b) a requirement imposed by virtue of sub-paragraph (3)(f).
- (9) A person guilty of the offence is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 3 on the standard scale.

PART 3

TRIBUNALS IN SCOTLAND

Introductory

- 7 This Part of this Schedule applies in relation to the Scottish Tribunal.

Jurisdiction

- 8 A claim that a responsible body has contravened Chapter 1 of Part 6 because of a person's disability may be made to the Tribunal by—
 - (a) the person's parent;
 - (b) where the person has capacity to make the claim, the person.

Powers

- 9 (1) This paragraph applies if the Tribunal finds the contravention has occurred.
(2) The Tribunal may make such order as it thinks fit.
(3) The power under sub-paragraph (2)—
 - (a) may, in particular, be exercised with a view to obviating or reducing the adverse effect on the person of any matter to which the claim relates;
 - (b) does not include power to order the payment of compensation.

Procedure etc.

- 10 (1) The Scottish Ministers may make rules as to—
 - (a) the proceedings on a claim under paragraph 8;
 - (b) the making of a claim.
(2) The rules may, in particular, include provision for or in connection with—
 - (a) the form and manner in which a claim must be made;
 - (b) the time within which a claim is to be made;
 - (c) the withdrawal of claims;
 - (d) the recovery and inspection of documents;

- (e) the persons who may appear on behalf of the parties;
- (f) the persons who may be present at proceedings alongside any party or witness to support the party or witness;
- (g) enabling specified persons other than the parties to appear or be represented in specified circumstances;
- (h) requiring specified persons to give notice to other specified persons of specified matters;
- (i) the time within which any such notice must be given;
- (j) enabling Tribunal proceedings to be conducted in the absence of any member of a Tribunal other than the convener;
- (k) enabling any matters that are preliminary or incidental to the determination of proceedings to be determined by the convener of a Tribunal alone or with such other members of the Tribunal as may be specified;
- (l) enabling Tribunals to be held in private;
- (m) enabling a Tribunal to exclude any person from attending all or part of Tribunal proceedings;
- (n) enabling a Tribunal to impose reporting restrictions in relation to all or part of Tribunal proceedings;
- (o) enabling a Tribunal to determine specified matters without holding a hearing;
- (p) the recording and publication of decisions and orders of a Tribunal;
- (q) enabling a Tribunal to commission medical and other reports in specified circumstances;
- (r) requiring a Tribunal to take specified actions, or to determine specified proceedings, within specified periods;
- (s) enabling a Tribunal to make an award of expenses;
- (t) the taxation or assessment of such expenses;
- (u) enabling a Tribunal, in specified circumstances, to review, or to vary or revoke, any of its decisions, orders or awards;
- (v) enabling a Tribunal, in specified circumstances, to review the decisions, orders or awards of another Tribunal and take such action (including variation and revocation) in respect of those decisions, orders or awards as it thinks fit.

Appeals

- 11 (1) Either of the persons specified in sub-paragraph (2) may appeal on a point of law to the Court of Session against a decision of a Tribunal relating to a claim under this Schedule.
- (2) Those persons are—
- (a) the person who made the claim;
 - (b) the responsible body.
- (3) Where the Court of Session allows an appeal under sub-paragraph (1) it may—
- (a) remit the reference back to the Tribunal or to a differently constituted Tribunal to be considered again and give the Tribunal such directions about the consideration of the case as the Court thinks fit;
 - (b) make such ancillary orders as it considers necessary or appropriate.

Amendment of Education (Additional Support for Learning) (Scotland) Act 2004

- 12 The Education (Additional Support for Learning) (Scotland) Act 2004 (asp 4) is amended as follows—
- (a) in section 17(1), omit “to exercise the functions which are conferred on a Tribunal by virtue of this Act”;
 - (b) after section 17(1), insert—
- “(1A) Tribunals are to exercise the functions which are conferred on them by virtue of—
- (a) this Act, and
 - (b) the Equality Act 2010”;
 - (c) in the definition of “Tribunal functions” in paragraph 1 of Schedule 1, after “Act” insert “or the Equality Act 2010”.

PART 4

ADMISSIONS AND EXCLUSIONS

Admissions

- 13 (1) This paragraph applies if appeal arrangements have been made in relation to admissions decisions.
- (2) A claim that a responsible body has, because of a person’s disability, contravened Chapter 1 of Part 6 in respect of an admissions decision must be made under the appeal arrangements.
- (3) The body hearing the claim has the powers it has in relation to an appeal under the appeal arrangements.
- (4) Appeal arrangements are arrangements under—
- (a) section 94 of the School Standards and Framework Act 1998, or
 - (b) an agreement between the responsible body for an Academy and the Secretary of State under section 482 of the Education Act 1996,
- enabling an appeal to be made by the person’s parent against the decision.
- (5) An admissions decision is—
- (a) a decision of a kind mentioned in section 94(1) or (2) of the School Standards and Framework Act 1998;
 - (b) a decision as to the admission of a person to an Academy taken by the responsible body or on its behalf.

Exclusions

- 14 (1) This paragraph applies if appeal arrangements have been made in relation to exclusion decisions.
- (2) A claim that a responsible body has, because of a person's disability, contravened Chapter 1 of Part 6 in respect of an exclusion decision must be made under the appeal arrangements.
- (3) The body hearing the claim has the powers it has in relation to an appeal under the appeal arrangements.
- (4) Appeal arrangements are arrangements under—
- (a) section 52(3) of the Education Act 2002, or
 - (b) an agreement between the responsible body for an Academy and the Secretary of State under section 482 of the Education Act 1996,
- enabling an appeal to be made by the person's parent against the decision.
- (5) An exclusion decision is—
- (a) a decision of a kind mentioned in 52(3) of the Education Act 2002;
 - (b) a decision taken by the responsible body or on its behalf not to reinstate a pupil who has been permanently excluded from an Academy by its head teacher.
- (6) "Responsible body", in relation to a maintained school, includes the discipline committee of the governing body if that committee is required to be established as a result of regulations made under section 19 of the Education Act 2002.
- (7) "Maintained school" has the meaning given in section 20(7) of the School Standards and Framework Act 1998.

Section 149

SCHEDULE 18

PUBLIC SECTOR EQUALITY DUTY: EXCEPTIONS

Children

- 1 (1) Section 149, so far as relating to age, does not apply to the exercise of a function relating to—
- (a) the provision of education to pupils in schools;
 - (b) the provision of benefits, facilities or services to pupils in schools;
 - (c) the provision of accommodation, benefits, facilities or services in community homes pursuant to section 53(1) of the Children Act 1989;
 - (d) the provision of accommodation, benefits, facilities or services pursuant to arrangements under section 82(5) of that Act (arrangements by the Secretary of State relating to the accommodation of children);
 - (e) the provision of accommodation, benefits, facilities or services in residential establishments pursuant to section 26(1)(b) of the Children (Scotland) Act 1995.
- (2) "Pupil" and "school" each have the same meaning as in Chapter 1 of Part 6.

Immigration

- 2 (1) In relation to the exercise of immigration and nationality functions, section 149 has effect as if subsection (1)(b) did not apply to the protected characteristics of age, race or religion or belief; but for that purpose "race" means race so far as relating to—
- (a) nationality, or
 - (b) ethnic or national origins.
- (2) "Immigration and nationality functions" means functions exercisable by virtue of—
- (a) the Immigration Acts (excluding sections 28A to 28K of the Immigration Act 1971 so far as they relate to criminal offences),
 - (b) the British Nationality Act 1981,
 - (c) the British Nationality (Falkland Islands) Act 1983,
 - (d) the British Nationality (Hong Kong) Act 1990,
 - (e) the Hong Kong (War Wives and Widows) Act 1996,
 - (f) the British Nationality (Hong Kong) Act 1997,
 - (g) the Special Immigration Appeals Commission Act 1997, or
 - (h) a provision made under section 2(2) of the European Communities Act 1972, or of Community law, which relates to the subject matter of an enactment within paragraphs (a) to (g).

Judicial functions, etc.

- 3 (1) Section 149 does not apply to the exercise of—
- (a) a judicial function;
 - (b) a function exercised on behalf of, or on the instructions of, a person exercising a judicial function.
- (2) The references to a judicial function include a reference to a judicial function conferred on a person other than a court or tribunal.

Exceptions that are specific to section 149(2)

- 4 (1) Section 149(2) (application of section 149(1) to persons who are not public authorities but by whom public functions are exercisable) does not apply to—

- (a) a person listed in sub-paragraph (2);
- (b) the exercise of a function listed in sub-paragraph (3).

(2) Those persons are—

- (a) the House of Commons;
- (b) the House of Lords;
- (c) the Scottish Parliament;
- (d) the National Assembly for Wales;
- (e) the General Synod of the Church of England;
- (f) the Security Service;
- (g) the Secret Intelligence Service;
- (h) the Government Communications Headquarters;
- (i) a part of the armed forces which is, in accordance with a requirement of the Secretary of State, assisting the

Government Communications Headquarters.

(3) Those functions are—

- (a) a function in connection with proceedings in the House of Commons or the House of Lords;
- (b) a function in connection with proceedings in the Scottish Parliament (other than a function of the Scottish Parliamentary Corporate Body);
- (c) a function in connection with proceedings in the National Assembly for Wales (other than a function of the

Assembly Commission).

Power to amend Schedule

5 (1) A Minister of the Crown may by order amend this Schedule so as to add, vary or omit an exception to section 149.

(2) But provision by virtue of sub-paragraph (1) may not amend this Schedule—

- (a) so as to omit an exception in paragraph 3;
- (b) so as to omit an exception in paragraph 4(1) so far as applying for the purposes of paragraph 4(2)(a) to (e)

or (3);

- (c) so as to reduce the extent to which an exception referred to in paragraph (a) or (b) applies.

Section 150

SCHEDULE 19

PUBLIC AUTHORITIES

PART 1

PUBLIC AUTHORITIES: GENERAL

Ministers of the Crown and government departments

A Minister of the Crown.

A government department other than the Security Service, the Secret Intelligence Service or the Government Communications Headquarters.

Armed forces

Any of the armed forces other than any part of the armed forces which is, in accordance with a requirement of the Secretary of State, assisting the Government Communications Headquarters.

National Health Service

A Strategic Health Authority established under section 13 of the National Health Service Act 2006, or continued in existence by virtue of that section.

A Primary Care Trust established under section 18 of that Act, or continued in existence by virtue of that section.

An NHS trust established under section 25 of that Act.

A Special Health Authority established under section 28 of that Act other than NHS Blood and Transplant and the NHS Business Services Authority.

An NHS foundation trust within the meaning given by section 30 of that Act.

Local government

A county council, district council or parish council in England

A parish meeting constituted under section 13 of the Local Government Act 1972.

Charter trustees constituted under section 246 of that Act for an area in England

The Greater London Authority.

A London borough council.

The Common Council of the City of London in its capacity as a local authority or port health authority.
The Sub-Treasurer of the Inner Temple or the Under-Treasurer of the Middle Temple, in that person's capacity as a local authority.
The London Development Agency.
The London Fire and Emergency Planning Authority.
Transport for London.
The Council of the Isles of Scilly.
The Broads Authority established by section 1 of the Norfolk and Suffolk Broads Act 1988.
A regional development agency established by the Regional Development Agencies Act 1998 (other than the London Development Agency).
A fire and rescue authority constituted by a scheme under section 2 of the Fire and Rescue Services Act 2004, or a scheme to which section 4 of that Act applies, for an area in England
An internal drainage board which is continued in being by virtue of section 1 of the Land Drainage Act 1991 for an area in England
A National Park authority established by an order under section 63 of the Environment Act 1995 for an area in England
A Passenger Transport Executive for an integrated transport area in England (within the meaning of Part 2 of the Transport Act 1968).
A port health authority constituted by an order under section 2 of the Public Health (Control of Disease) Act 1984 for an area in England
A waste disposal authority established by virtue of an order under section 10(1) of the Local Government Act 1985.
A joint authority established under Part 4 of that Act for an area in England (including, by virtue of section 77(9) of the Local Transport Act 2008, an Integrated Transport Authority established under Part 5 of that Act of 2008).
A body corporate established pursuant to an order under section 67 of the Local Government Act 1985.
A joint committee constituted in accordance with section 102(1)(b) of the Local Government Act 1972 for an area in England
A joint board which is continued in being by virtue of section 263(1) of that Act for an area in England

Other educational bodies

The governing body of an educational establishment maintained by an English local authority (within the meaning of section 162 of the Education and Inspections Act 2006).
The governing body of an institution in England within the further education sector (within the meaning of section 91(3) of the Further and Higher Education Act 1992).
The governing body of an institution in England within the higher education sector (within the meaning of section 91(5) of that Act).

Police

A police authority established under section 3 of the Police Act 1996.
The Metropolitan Police Authority established under section 5B of that Act.
The Common Council of the City of London in its capacity as a police authority.

PART 2

PUBLIC AUTHORITIES: RELEVANT WELSH AUTHORITIES

Welsh Assembly Government, etc.

The Welsh Ministers.
The First Minister for Wales.
The Counsel General to the Welsh Assembly Government.
A subsidiary of the Welsh Ministers (within the meaning given by section 134(4) of the Government of Wales Act 2006).

National Health Service

A Local Health Board established under section 11 of the National Health Service (Wales) Act 2006.
An NHS trust established under section 18 of that Act.
A Special Health Authority established under section 22 of that Act other than NHS Blood and Transplant and the NHS Business Services Authority.
A Community Health Council in Wales.

Local government

A county council, county borough council or community council in Wales.
Charter trustees constituted under section 246 of the Local Government Act 1972 for an area in Wales.

A fire and rescue authority constituted by a scheme under section 2 of the Fire and Rescue Services Act 2004, or a scheme to which section 4 of that Act applies, for an area in Wales.

An internal drainage board which is continued in being by virtue of section 1 of the Land Drainage Act 1991 for an area in Wales.

A National Park authority established by an order under section 63 of the Environment Act 1995 for an area in Wales.
A port health authority constituted by an order under section 2 of the Public Health (Control of Disease) Act 1984 for an area in Wales.

A joint authority established under Part 4 of the Local Government Act 1985 for an area in Wales.

A joint committee constituted in accordance with section 102(1)(b) of the Local Government Act 1972 for an area in Wales.

A joint board which is continued in being by virtue of section 263(1) of that Act for an area in Wales.

Other educational bodies

The governing body of an educational establishment maintained by a Welsh local authority (within the meaning of section 162 of the Education and Inspections Act 2006).

The governing body of an institution in Wales within the further education sector (within the meaning of section 91(3) of the Further and Higher Education Act 1992).

The governing body of an institution in Wales within the higher education sector (within the meaning of section 91(5) of that Act).

PART 3

PUBLIC AUTHORITIES: RELEVANT SCOTTISH AUTHORITIES

Scottish Administration

An office-holder in the Scottish Administration (within the meaning given by section 126(7)(a) of the Scotland Act 1998).

National Health Service

A Health Board constituted under section 2 of the National Health Service (Scotland) Act 1978.

A Special Health Board constituted under that section.

Local government

A council constituted under section 2 of the Local Government etc. (Scotland) Act 1994.

A community council established under section 51 of the Local Government (Scotland) Act 1973.

A joint board within the meaning of section 235(1) of that Act.

A joint fire and rescue board constituted by a scheme under section 2(1) of the Fire (Scotland) Act 2005.

A licensing board established under section 5 of the Licensing (Scotland) Act 2005, or continued in being by virtue of that section.

A National Park authority established by a designation order made under section 6 of the National Parks (Scotland) Act 2000.

Scottish Enterprise and Highlands and Islands Enterprise, established under the Enterprise and New Towns (Scotland) Act 1990.

Other educational bodies

An education authority in Scotland (within the meaning of section 135(1) of the Education (Scotland) Act 1980).

The managers of a grant-aided school (within the meaning of that section).

The board of management of a college of further education (within the meaning of section 36(1) of the Further and Higher Education (Scotland) Act 1992).

In the case of such a college of further education not under the management of a board of management, the board of governors of the college or any person responsible for the management of the college, whether or not formally constituted as a governing body or board of governors.

The governing body of an institution within the higher education sector (within the meaning of Part 2 of the Further and Higher Education (Scotland) Act 1992).

Police

A police authority established under section 2 of the Police (Scotland) Act 1967.

SCHEDULE 20

RAIL VEHICLE ACCESSIBILITY: COMPLIANCE

Rail vehicle accessibility compliance certificates

- 1 (1) A regulated rail vehicle which is prescribed, or is of a prescribed class or description, must not be used for carriage unless a compliance certificate is in force for the vehicle.
- (2) A “compliance certificate” is a certificate that the Secretary of State is satisfied that the regulated rail vehicle conforms with the provisions of rail vehicle accessibility regulations with which it is required to conform.
- (3) A compliance certificate is subject to such conditions as are specified in it.
- (4) A compliance certificate may not be issued for a rail vehicle unless the Secretary of State has been provided with a report of a compliance assessment of the vehicle.
- (5) A “compliance assessment” is an assessment of a rail vehicle against provisions of rail vehicle accessibility regulations with which the vehicle is required to conform.
- (6) If a regulated rail vehicle is used for carriage in contravention of sub-paragraph (1), the Secretary of State may require the operator of the vehicle to pay a penalty.
- (7) The Secretary of State must review a decision not to issue a compliance certificate if before the end of the prescribed period the applicant—
 - (a) asks the Secretary of State to review the decision, and
 - (b) pays any fee fixed under paragraph 4.
- (8) For the purposes of the review, the Secretary of State must consider any representations made by the applicant in writing before the end of the prescribed period.

Regulations as to compliance certificates

- 2 (1) Regulations may make provision as to compliance certificates.
- (2) The regulations may (in particular) include provision—
 - (a) as to applications for and issue of certificates;
 - (b) specifying conditions to which certificates are subject;
 - (c) as to the period for which a certificate is in force;
 - (d) as to circumstances in which a certificate ceases to be in force;
 - (e) dealing with failure to comply with a specified condition;
 - (f) for the examination of rail vehicles in respect of which applications have been made;
 - (g) with respect to the issue of copies of certificates in place of those which have been lost or destroyed.

Regulations as to compliance assessments

- 3 (1) Regulations may make provision as to compliance assessments.
- (2) The regulations—
 - (a) may make provision as to the person who has to have carried out the assessment;
 - (b) may (in particular) require that the assessment be one carried out by a person who has been appointed by the Secretary of State to carry out compliance assessments (an “appointed assessor”).
- (3) For the purposes of any provisions in the regulations made by virtue of sub-paragraph (2)(b), the regulations—
 - (a) may make provision about appointments of appointed assessors, including (in particular)—
 - (i) provision for an appointment to be on application or otherwise than on application;
 - (ii) provision as to who may be appointed;
 - (iii) provision as to the form of applications for appointment;
 - (iv) provision as to information to be supplied with applications for appointment;
 - (v) provision as to terms and conditions, or the period or termination, of an appointment;
 - (vi) provision for terms and conditions of an appointment, including any as to its period or termination, to be as agreed by the Secretary of State when making the appointment;
 - (b) may make provision authorising an appointed assessor to charge fees in connection with, or incidental to, the carrying out of a compliance assessment, including (in particular)—
 - (i) provision restricting the amount of a fee;
 - (ii) provision authorising fees that contain a profit element;
 - (iii) provision for advance payment of fees;
 - (c) may make provision requiring an appointed assessor to carry out a compliance assessment, and to do so in accordance with any procedures that may be prescribed, if prescribed conditions (which may include conditions as to the payment of fees to the assessor) are satisfied;
 - (d) must make provision for the referral to the Secretary of State of disputes between—
 - (i) an appointed assessor carrying out a compliance assessment, and
 - (ii) the person who requested the assessment,
 relating to which provisions of rail vehicle accessibility regulations the vehicle is to be assessed against or to what amounts to conformity with any of those provisions.

- (4) For the purposes of sub-paragraph (3)(b) to (d) a compliance assessment includes pre-assessment activities (for example, a consideration of how the outcome of a compliance assessment would be affected by the carrying out of particular proposed work).

Fees in respect of compliance certificates

- 4 (1) The Secretary of State may charge such fees, payable at such times, as are prescribed in respect of—
- (a) applications for, and the issue of, compliance certificates;
 - (b) copies of compliance certificates;
 - (c) reviews under paragraph 1(7);
 - (d) referrals of disputes under provision made by virtue of paragraph 3(3)(d).
- (2) Fees received by the Secretary of State must be paid into the Consolidated Fund.
- (3) Regulations under this paragraph may make provision for the repayment of fees, in whole or in part, in such circumstances as are prescribed.
- (4) Before making regulations under this paragraph the Secretary of State must consult such representative organisations as the Secretary of State thinks fit.

Penalty for using rail vehicle that does not conform with accessibility regulations

- 5 (1) If the Secretary of State thinks that a regulated rail vehicle does not conform with a provision of rail vehicle accessibility regulations with which it is required to conform, the Secretary of State may give the operator of the vehicle a notice—
- (a) identifying the vehicle, the provision and how the vehicle fails to conform;
 - (b) specifying the improvement deadline.
- (2) The improvement deadline may not be earlier than the end of the prescribed period beginning with the day the notice is given.
- (3) Sub-paragraph (4) applies if—
- (a) the Secretary of State has given a notice under sub-paragraph (1),
 - (b) the improvement deadline specified in the notice has passed, and
 - (c) the Secretary of State thinks that the vehicle still does not conform with the provision identified in the notice.
- (4) The Secretary of State may give the operator a further notice—
- (a) identifying the vehicle, the provision and how the vehicle fails to conform;
 - (b) specifying the final deadline.
- (5) The final deadline may not be earlier than the end of the prescribed period beginning with the day the further notice is given.
- (6) The Secretary of State may require the operator to pay a penalty if—
- (a) the Secretary of State has given notice under sub-paragraph (4), and
 - (b) the vehicle is used for carriage at a time after the final deadline when the vehicle does not conform with the provision identified in the notice.

Penalty for using rail vehicle otherwise than in conformity with accessibility regulations

- 6 (1) If the Secretary of State thinks that a regulated rail vehicle has been used for carriage otherwise than in conformity with a provision of rail vehicle accessibility regulations with which the use of the vehicle is required to conform, the Secretary of State may give the operator of the vehicle a notice—
- (a) identifying the provision and how it was breached;
 - (b) identifying each vehicle operated by the operator that is covered by the notice;
 - (c) specifying the improvement deadline.
- (2) The improvement deadline may not be earlier than the end of the prescribed period beginning with the day the notice is given.
- (3) Sub-paragraph (4) applies if—
- (a) the Secretary of State has given a notice under sub-paragraph (1),
 - (b) the improvement deadline specified in the notice has passed, and
 - (c) the Secretary of State thinks that a vehicle covered by the notice has after that deadline been used for carriage otherwise than in conformity with the provision identified in the notice.
- (4) The Secretary of State may give the operator a further notice—
- (a) identifying the provision and how it was breached;
 - (b) identifying each vehicle operated by the operator that is covered by the further notice;
 - (c) specifying the final deadline.
- (5) The final deadline may not be earlier than the end of the prescribed period beginning with the day the further notice is given.
- (6) The Secretary of State may require the operator to pay a penalty if—
- (a) the Secretary of State has given notice under sub-paragraph (4), and
 - (b) a vehicle covered by the notice is at a time after the final deadline used for carriage otherwise than in conformity with the provision identified in the notice.

Inspection of rail vehicles

- 7 (1) If the condition in sub-paragraph (2) is satisfied, a person authorised by the Secretary of State (an “inspector”) may inspect a regulated rail vehicle for conformity with provisions of the accessibility regulations with which it is required to conform.
- (2) The condition is that the Secretary of State—
- (a) has reasonable grounds for suspecting that the vehicle does not conform with such provisions, or
 - (b) has given a notice under paragraph 5(1) or (4) relating to the vehicle.
- (3) For the purpose of exercising the power under sub-paragraph (1) an inspector may—
- (a) enter premises if the inspector has reasonable grounds for suspecting that the vehicle is at the premises;
 - (b) enter the vehicle;
 - (c) require any person to afford such facilities and assistance with respect to matters under the person’s control as are necessary to enable the inspector to exercise the power.
- (4) An inspector must, if required to do so, produce evidence of the Secretary of State’s authorisation.
- (5) For the purposes of paragraph 5(1) the Secretary of State may draw such inferences as appear proper from any obstruction of the exercise of the power under sub-paragraph (1).
- (6) Sub-paragraphs (7) and (8) apply if the power under sub-paragraph (1) is exercisable by virtue of sub-paragraph (2)(b).
- (7) The Secretary of State may treat paragraph 5(3)(c) as satisfied in relation to a vehicle if—
- (a) the inspector takes steps to exercise the power after a notice is given under paragraph 5(1) but before a notice is given under paragraph 5(4), and
 - (b) a person obstructs the exercise of the power.
- (8) The Secretary of State may require the operator of a vehicle to pay a penalty if—
- (a) the operator, or a person acting on the operator’s behalf, intentionally obstructs the exercise of the power, and
 - (b) the obstruction occurs after a notice has been given under paragraph 5(4) in respect of the vehicle.
- (9) In this paragraph “inspect” includes test.

Supplementary powers

- 8 (1) For the purposes of paragraph 5 the Secretary of State may give notice to a person requiring the person to supply the Secretary of State by a time specified in the notice with a vehicle number or other identifier for a rail vehicle—
- (a) of which the person is the operator, and
 - (b) which is specified in the notice.
- (2) The time specified may not be earlier than the end of the period of 14 days beginning with the day the notice is given.
- (3) If the person does not comply with the notice, the Secretary of State may require the person to pay a penalty.
- (4) If the Secretary of State has given a notice to a person under paragraph 5(1) or 6(1), the Secretary of State may request the person to supply the Secretary of State, by a time specified in the request, with a statement detailing the steps taken in response to the notice.
- (5) The time specified may not be earlier than the improvement deadline.
- (6) The Secretary of State may treat paragraph 5(3)(c) or (as the case may be) paragraph 6(3)(c) as being satisfied in relation to a vehicle if a request under sub-paragraph (4) is not complied with by the time specified.

Penalties: amount, due date and recovery

- 9 (1) In this paragraph and paragraphs 10 to 12 “penalty” means a penalty under this Schedule.
- (2) The amount of a penalty must not exceed whichever is the lesser of—
- (a) the maximum prescribed for the purposes of this sub-paragraph;
 - (b) 10% of the turnover of the person on whom it is imposed.
- (3) Turnover is to be determined by such means as are prescribed.
- (4) A penalty must be paid to the Secretary of State before the end of the prescribed period.
- (5) A sum payable as a penalty may be recovered as a debt due to the Secretary of State.
- (6) In proceedings for recovery of a penalty no question may be raised as to—
- (a) liability to the penalty;
 - (b) its amount.
- (7) Sums paid to the Secretary of State as a penalty must be paid into the Consolidated Fund.

Penalties: code of practice

- 10 (1) The Secretary of State must issue a code of practice specifying matters to be considered in determining the amount of a penalty.
- (2) The Secretary of State may—
- (a) revise the whole or part of the code;
 - (b) issue the code as revised.
- (3) Before issuing the code the Secretary of State must lay a draft of it before Parliament.
- (4) After laying the draft before Parliament, the Secretary of State may bring the code into operation by order.

- (5) The Secretary of State must have regard to the code and any other relevant matter—
 - (a) when imposing a penalty;
 - (b) when considering an objection under paragraph 11.
- (6) In sub-paragraphs (3) to (5) a reference to the code includes a reference to the code as revised.

Penalties: procedure

- 11 (1) If the Secretary of State decides that a person is liable to a penalty the Secretary of State must notify the person.
- (2) The notification must—
 - (a) state the Secretary of State's reasons for the decision;
 - (b) state the amount of the penalty;
 - (c) specify the date by which and manner in which the penalty must be paid;
 - (d) explain how the person may object to the penalty.
- (3) The person may give the Secretary of State notice of objection to the penalty on the ground that—
 - (a) the person is not liable to the penalty, or
 - (b) the amount of the penalty is too high.
- (4) A notice of objection must—
 - (a) be in writing;
 - (b) give the reasons for the objection;
 - (c) be given before the end of the period prescribed for the purposes of this sub-paragraph.
- (5) On considering a notice of objection the Secretary of State may—
 - (a) cancel the penalty;
 - (b) reduce the amount of the penalty;
 - (c) do neither of those things.
- (6) The Secretary of State must inform the objector of the decision under sub-paragraph (5) before the end of the period prescribed for the purposes of this sub-paragraph (or such longer period as is agreed with the objector).

Penalties: appeals

- 12 (1) A person may appeal to the court against a penalty on the ground that—
 - (a) the person is not liable to the penalty;
 - (b) the amount of the penalty is too high.
- (2) The court may—
 - (a) allow the appeal and cancel the penalty;
 - (b) allow the appeal and reduce the amount of the penalty;
 - (c) dismiss the appeal.
- (3) An appeal under this section is a re-hearing of the Secretary of State's decision and is to be determined having regard to—
 - (a) any code of practice under paragraph 10 which has effect at the time of the appeal;
 - (b) any other matter which the court thinks is relevant (whether or not the Secretary of State was aware of it).
- (4) An appeal may be brought under this section whether or not—
 - (a) the person has given notice of objection under paragraph 11(3);
 - (b) the penalty has been reduced under paragraph 11(5).
- (5) In this section "the court" is—
 - (a) in England and Wales, a county court;
 - (b) in Scotland, the sheriff.
- (6) The sheriff may transfer the proceedings to the Court of Session.
- (7) If the sheriff makes a determination under sub-paragraph (2), a party to the proceedings may appeal against the determination on a point of law to—
 - (a) the Sheriff Principal, or
 - (b) the Court of Session.

Forgery, etc.

- 13 (1) Section 188 has effect—
 - (a) as if a compliance certificate were a "relevant document";
 - (b) as if subsection (4) included a reference to a compliance certificate.
- (2) A person commits an offence by pretending, with intent to deceive, to be a person authorised to exercise a power under paragraph 7.
- (3) A person guilty of an offence under sub-paragraph (2) is liable on summary conviction to a fine not exceeding level 4 on the standard scale.

Regulations

- 14 A power to make regulations under this Schedule is exercisable by the Secretary of State.

Interpretation

- 15 (1) In this Schedule—
 “compliance assessment” has the meaning given in paragraph 1(5);
 “compliance certificate” has the meaning given in paragraph 1(2);
 “operator”, in relation to a rail vehicle, means the person having the management of the vehicle.
- (2) If an exemption order under section 183 authorises the use of a rail vehicle even though the vehicle does not conform with a provision of rail vehicle accessibility regulations, a reference in this Schedule to provisions of rail vehicle accessibility regulations with which the vehicle is required to conform does not, in relation to the vehicle, include a reference to that provision.

Section 189

SCHEDULE 21

REASONABLE ADJUSTMENTS: SUPPLEMENTARY

Preliminary

- 1 This Schedule applies for the purposes of Schedules 2, 4, 8, 13 and 15.

Binding obligations, etc.

- 2 (1) This paragraph applies if—
 (a) a binding obligation requires A to obtain the consent of another person to an alteration of premises which A occupies,
 (b) where A is a controller of let premises, a binding obligation requires A to obtain the consent of another person to a variation of a term of the tenancy, or
 (c) where A is a responsible person in relation to common parts, a binding obligation requires A to obtain the consent of another person to an alteration of the common parts.
- (2) For the purpose of discharging a duty to make reasonable adjustments—
 (a) it is always reasonable for A to have to take steps to obtain the consent, but.
 (b) it is never reasonable for A to have to make the alteration before the consent is obtained.
- (3) In this Schedule, a binding obligation is a legally binding obligation in relation to premises, however arising; but the reference to a binding obligation in sub-paragraph (1)(a) or (c) does not include a reference to an obligation imposed by a tenancy.
- (4) The steps referred to in sub-paragraph (2)(a) do not include applying to a court or tribunal.

Landlord's consent

- 3 (1) This paragraph applies if—
 (a) A occupies premises under a tenancy,
 (b) A is proposing to make an alteration to the premises so as to comply with a duty to make reasonable adjustments, and
 (c) but for this paragraph, A would not be entitled to make the alteration.
- (2) This paragraph also applies if—
 (a) A is a responsible person in relation to common parts,
 (b) A is proposing to make an alteration to the common parts so as to comply with a duty to make reasonable adjustments,
 (c) A is the tenant of property which includes the common parts, and
 (d) but for this paragraph, A would not be entitled to make the alteration.
- (3) The tenancy has effect as if it provided—
 (a) for A to be entitled to make the alteration with the written consent of the landlord,
 (b) for A to have to make a written application for that consent,
 (c) for the landlord not to withhold the consent unreasonably, and
 (d) for the landlord to be able to give the consent subject to reasonable conditions.
- (4) If a question arises as to whether A has made the alteration (and, accordingly, complied with a duty to make reasonable adjustments), any constraint attributable to the tenancy must be ignored unless A has applied to the landlord in writing for consent to the alteration.
- (5) For the purposes of sub-paragraph (1) or (2), A must be treated as not entitled to make the alteration if the tenancy—
 (a) imposes conditions which are to apply if A makes an alteration, or
 (b) entitles the landlord to attach conditions to a consent to the alteration.

Proceedings before county court or sheriff

- 4 (1) This paragraph applies if, in a case within Part 3, 4, 6 or 7 of this Act—
 (a) A has applied in writing to the landlord for consent to the alteration, and

- (b) the landlord has refused to give consent or has given consent subject to a condition.
- (2) A (or a disabled person with an interest in the alteration being made) may refer the matter to a county court or, in Scotland, the sheriff.
- (3) The county court or sheriff must determine whether the refusal or condition is unreasonable.
- (4) If the county court or sheriff finds that the refusal or condition is unreasonable, the county court or sheriff—
 - (a) may make such declaration as it thinks appropriate;
 - (b) may make an order authorising A to make the alteration specified in the order (and requiring A to comply with such conditions as are so specified).

Joining landlord as party to proceedings

- 5 (1) This paragraph applies to proceedings relating to a contravention of this Act by virtue of section 20.
- (2) A party to the proceedings may request the employment tribunal, county court or sheriff (“the judicial authority”) to direct that the landlord is joined or sisted as a party to the proceedings.
- (3) The judicial authority—
 - (a) must grant the request if it is made before the hearing of the complaint or claim begins;
 - (b) may refuse the request if it is made after the hearing begins;
 - (c) must refuse the request if it is made after the complaint or claim has been determined.
- (4) If the landlord is joined or sisted as a party to the proceedings, the judicial authority may determine whether—
 - (a) the landlord has refused to consent to the alteration;
 - (b) the landlord has consented subject to a condition;
 - (c) the refusal or condition was unreasonable.
- (5) If the judicial authority finds that the refusal or condition was unreasonable, it—
 - (a) may make such declaration as it thinks appropriate;
 - (b) may make an order authorising A to make the alteration specified in the order (and requiring A to comply with such conditions as are so specified);
 - (c) may order the landlord to pay compensation to the complainant or claimant.
- (6) An employment tribunal may act in reliance on sub-paragraph (5)(c) instead of, or in addition to, acting in reliance on section 124(2); but if it orders the landlord to pay compensation it must not do so in reliance on section 124(2).
- (7) If a county court or the sheriff orders the landlord to pay compensation, it may not order A to do so.

Regulations

- 6 (1) Regulations may make provision as to circumstances in which a landlord is taken for the purposes of this Schedule to have—
 - (a) withheld consent;
 - (b) withheld consent reasonably;
 - (c) withheld consent unreasonably.
- (2) Regulations may make provision as to circumstances in which a condition subject to which a landlord gives consent is taken—
 - (a) to be reasonable;
 - (b) to be unreasonable.
- (3) Regulations may make provision supplementing or modifying the preceding paragraphs of this Schedule, or provision made under this paragraph, in relation to a case where A’s tenancy is a sub-tenancy.
- (4) Provision made by virtue of this paragraph may amend the preceding paragraphs of this Schedule.

Interpretation.7An expression used in this Schedule and in Schedule 2, 4, 8, 13 or 15 has the same meaning in this Schedule as in that Schedule.

Section 191

SCHEDULE 22

STATUTORY PROVISIONS

Statutory authority

- 1 (1) A person (P) does not contravene a provision specified in the first column of the table, so far as relating to the protected characteristic specified in the second column in respect of that provision, if P does anything P must do pursuant to a requirement specified in the third column.

<i>Specified provision</i>	<i>Protected characteristic</i>	<i>Requirement</i>
Parts 3 to 7	Age	A requirement of an enactment
Parts 3 to 7 and 12	Disability	A requirement of an enactment A relevant requirement or condition imposed by virtue of an enactment
Parts 3 to 7	Religion or belief	A requirement of an enactment

<i>Specified provision</i>	<i>Protected characteristic</i>	<i>Requirement</i>
Section 29(6) and Parts 6 and 7 Parts 3, 4, 6 and 7	Sex	A relevant requirement or condition imposed by virtue of an enactment
		A requirement of an enactment
	Sexual orientation	A requirement of an enactment
		A relevant requirement or condition imposed by virtue of an enactment

- (2) A reference in the table to Part 6 does not include a reference to that Part so far as relating to vocational training.
- (3) In this paragraph a reference to an enactment includes a reference to—
 - (a) a Measure of the General Synod of the Church of England;
 - (b) an enactment passed or made on or after the date on which this Act is passed.
- (4) In the table, a relevant requirement or condition is a requirement or condition imposed (whether before or after the passing of this Act) by—
 - (a) a Minister of the Crown;
 - (b) a member of the Scottish Executive;
 - (c) the National Assembly for Wales (constituted by the Government of Wales Act 1998);
 - (d) the Welsh Ministers, the First Minister for Wales or the Counsel General to the Welsh Assembly Government.

Protection of women

- 2 (1) A person (P) does not contravene a specified provision only by doing in relation to a woman (W) anything P is required to do to comply with—
 - (a) a pre-1975 Act enactment concerning the protection of women;
 - (b) a relevant statutory provision (within the meaning of Part 1 of the Health and Safety at Work etc. Act 1974) if it is done for the purpose of the protection of W (or a description of women which includes W);
 - (c) a requirement of a provision specified in Schedule 1 to the Employment Act 1989 (provisions concerned with protection of women at work).
- (2) The references to the protection of women are references to protecting women in relation to—
 - (a) pregnancy or maternity, or
 - (b) any other circumstances giving rise to risks specifically affecting women.
- (3) It does not matter whether the protection is restricted to women.
- (4) These are the specified provisions—
 - (a) Part 5 (work);
 - (b) Part 6 (education), so far as relating to vocational training.
- (5) A pre-1975 Act enactment is an enactment contained in—
 - (a) an Act passed before the Sex Discrimination Act 1975;
 - (b) an instrument approved or made by or under such an Act (including one approved or made after the passing of the 1975 Act).
- (6) If an Act repeals and re-enacts (with or without modification) a pre-1975 enactment then the provision re-enacted must be treated as being in a pre-1975 enactment.
- (7) For the purposes of sub-paragraph (1)(c), a reference to a provision in Schedule 1 to the Employment Act 1989 includes a reference to a provision for the time being having effect in place of it.
- (8) This paragraph applies only to the following protected characteristics—
 - (a) pregnancy and maternity;
 - (b) sex.

Educational appointments, etc: religious belief

- 3 (1) A person does not contravene Part 5 (work) only by doing a relevant act in connection with the employment of another in a relevant position.
- (2) A relevant position is—
 - (a) the head teacher or principal of an educational establishment;
 - (b) the head, a fellow or other member of the academic staff of a college, or institution in the nature of a college, in a university;
 - (c) a professorship of a university which is a canon professorship or one to which a canonry is annexed.
- (3) A relevant act is anything it is necessary to do to comply with—
 - (a) a requirement of an instrument relating to the establishment that the head teacher or principal must be a member of a particular religious order;
 - (b) a requirement of an instrument relating to the college or institution that the holder of the position must be a woman;
 - (c) an Act or instrument in accordance with which the professorship is a canon professorship or one to which a canonry is annexed.

- (4) Sub-paragraph (3)(b) does not apply to an instrument taking effect on or after 16 January 1990 (the day on which section 5(3) of the Employment Act 1989 came into force).
 - (5) A Minister of the Crown may by order provide that anything in sub-paragraphs (1) to (3) does not have effect in relation to—
 - (a) a specified educational establishment or university;
 - (b) a specified description of educational establishments.
 - (6) An educational establishment is—
 - (a) a school within the meaning of the Education Act 1996 or the Education (Scotland) Act 1980;
 - (b) a college, or institution in the nature of a college, in a university;
 - (c) an institution designated by order made, or having effect as if made, under section 129 of the Education Reform Act 1988;
 - (d) a college of further education within the meaning of section 36 of the Further and Higher Education (Scotland) Act 1992;
 - (e) a university in Scotland;
 - (f) an institution designated by order under section 28 of the Further and Higher Education Act 1992 or section 44 of the Further and Higher Education (Scotland) Act 1992.
 - (7) This paragraph does not affect paragraph 2 of Schedule 9.
- 4 A person does not contravene this Act only by doing anything which is permitted for the purposes of—
- (a) section 58(6) or (7) of the School Standards and Framework Act 1998 (dismissal of teachers because of failure to give religious education efficiently);
 - (b) section 60(4) and (5) of that Act (religious considerations relating to certain appointments);
 - (c) section 124A of that Act (preference for certain teachers at independent schools of a religious character).

Crown employment, etc.

- 5 (1) A person does not contravene this Act—
 - (a) by making or continuing in force rules mentioned in sub-paragraph (2);
 - (b) by publishing, displaying or implementing such rules;
 - (c) by publishing the gist of such rules.
- (2) The rules are rules restricting to persons of particular birth, nationality, descent or residence—
 - (a) employment in the service of the Crown;
 - (b) employment by a prescribed public body;
 - (c) holding a public office (within the meaning of section 50).
- (3) The power to make regulations for the purpose of sub-paragraph (2)(b) is exercisable by the Minister for the Civil Service.
- (4) In this paragraph “public body” means a body (whether corporate or unincorporated) exercising public functions (within the meaning given by section 31(4)).

Section 196

SCHEDULE 23

GENERAL EXCEPTIONS

Acts authorised by statute or the executive

- 1 (1) This paragraph applies to anything done—
 - (a) in pursuance of an enactment;
 - (b) in pursuance of an instrument made by a member of the executive under an enactment;
 - (c) to comply with a requirement imposed (whether before or after the passing of this Act) by a member of the executive by virtue of an enactment;
 - (d) in pursuance of arrangements made (whether before or after the passing of this Act) by or with the approval of, or for the time being approved by, a Minister of the Crown;
 - (e) to comply with a condition imposed (whether before or after the passing of this Act) by a Minister of the Crown.
- (2) A person does not contravene Part 3, 4, 5 or 6 by doing anything to which this paragraph applies which discriminates against another because of the other’s nationality.
- (3) A person (A) does not contravene Part 3, 4, 5 or 6 if, by doing anything to which this paragraph applies, A discriminates against another (B) by applying to B a provision, criterion or practice which relates to—
 - (a) B’s place of ordinary residence;
 - (b) the length of time B has been present or resident in or outside the United Kingdom or an area within it.

Organisations relating to religion or belief

- 2 (1) This paragraph applies to an organisation the purpose of which is—
 - (a) to practise a religion or belief,
 - (b) to advance a religion or belief,
 - (c) to teach the practice or principles of a religion or belief,

- (d) to enable persons of a religion or belief to receive any benefit, or to engage in any activity, within the framework of that religion or belief, or
- (e) to foster or maintain good relations between persons of different religions or beliefs.
- (2) This paragraph does not apply to an organisation whose sole or main purpose is commercial.
- (3) The organisation does not contravene Part 3, 4 or 7, so far as relating to religion or belief or sexual orientation, only by restricting—
 - (a) membership of the organisation;
 - (b) participation in activities undertaken by the organisation or on its behalf or under its auspices;
 - (c) the provision of goods, facilities or services in the course of activities undertaken by the organisation or on its behalf or under its auspices;
 - (d) the use or disposal of premises owned or controlled by the organisation.
- (4) A person does not contravene Part 3, 4 or 7, so far as relating to religion or belief or sexual orientation, only by doing anything mentioned in sub-paragraph (3) on behalf of or under the auspices of the organisation.
- (5) A minister does not contravene Part 3, 4 or 7, so far as relating to religion or belief or sexual orientation, only by restricting—
 - (a) participation in activities carried on in the performance of the minister's functions in connection with or in respect of the organisation;
 - (b) the provision of goods, facilities or services in the course of activities carried on in the performance of the minister's functions in connection with or in respect of the organisation.
- (6) Sub-paragraphs (3) to (5) permit a restriction relating to religion or belief only if it is imposed—
 - (a) because of the purpose of the organisation, or
 - (b) to avoid causing offence, on grounds of the religion or belief to which the organisation relates, to persons of that religion or belief.
- (7) Sub-paragraphs (3) to (5) permit a restriction relating to sexual orientation only if it is imposed—
 - (a) because it is necessary to comply with the doctrine of the organisation, or
 - (b) to avoid conflict with strongly held convictions within sub-paragraph (9).
- (8) In sub-paragraph (5), the reference to a minister is a reference to a minister of religion, or other person, who—
 - (a) performs functions in connection with a religion or belief to which the organisation relates, and
 - (b) holds an office or appointment in, or is accredited, approved or recognised for the purposes of the organisation.
- (9) The strongly held convictions are—
 - (a) in the case of a religion, the strongly held religious convictions of a significant number of the religion's followers;
 - (b) in the case of a belief, the strongly held convictions relating to the belief of a significant number of the belief's followers.
- (10) This paragraph does not permit anything which is prohibited by section 29, so far as relating to sexual orientation, if it is done—
 - (a) on behalf of a public authority, and
 - (b) under the terms of a contract between the organisation and the public authority.
- (11) In the application of this paragraph in relation to sexual orientation, sub-paragraph (1)(e) must be ignored.
- (12) In the application of this paragraph in relation to sexual orientation, in sub-paragraph (3)(d), "disposal" does not include disposal of an interest in premises by way of sale if the interest being disposed of is—
 - (a) the entirety of the organisation's interest in the premises, or
 - (b) the entirety of the interest in respect of which the organisation has power of disposal.
- (13) In this paragraph—
 - (a) "disposal" is to be construed in accordance with section 38;
 - (b) "public authority" has the meaning given in section 150(1).

Communal accommodation

- 3 (1) A person does not contravene this Act, so far as relating to sex discrimination or gender reassignment discrimination, only because of anything done in relation to—
 - (a) the admission of persons to communal accommodation;
 - (b) the provision of a benefit, facility or service linked to the accommodation.
- (2) Sub-paragraph (1)(a) does not apply unless the accommodation is managed in a way which is as fair as possible to both men and women.
- (3) In applying sub-paragraph (1)(a), account must be taken of—
 - (a) whether and how far it is reasonable to expect that the accommodation should be altered or extended or that further accommodation should be provided, and
 - (b) the frequency of the demand or need for use of the accommodation by persons of one sex as compared with those of the other.
- (4) In applying sub-paragraph (1)(a) in relation to gender reassignment, account must also be taken of whether and how far the conduct in question is a proportionate means of achieving a legitimate aim.
- (5) Communal accommodation is residential accommodation which includes dormitories or other shared sleeping accommodation which for reasons of privacy should be used only by persons of the same sex.
- (6) Communal accommodation may include—
 - (a) shared sleeping accommodation for men and for women;
 - (b) ordinary sleeping accommodation;

- (c) residential accommodation all or part of which should be used only by persons of the same sex because of the nature of the sanitary facilities serving the accommodation.
- (7) A benefit, facility or service is linked to communal accommodation if—
 - (a) it cannot properly and effectively be provided except for those using the accommodation, and
 - (b) a person could be refused use of the accommodation in reliance on sub-paragraph (1)(a).
- (8) This paragraph does not apply for the purposes of Part 5 (work) unless such arrangements as are reasonably practicable are made to compensate for—
 - (a) in a case where sub-paragraph (1)(a) applies, the refusal of use of the accommodation;
 - (b) in a case where sub-paragraph (1)(b) applies, the refusal of provision of the benefit, facility or service.

Training provided to non-EEA residents, etc.

- 4 (1) A person (A) does not contravene this Act, so far as relating to nationality, only by providing a non-resident (B) with training, if A thinks that B does not intend to exercise in Great Britain skills B obtains as a result.
- (2) A non-resident is a person who is not ordinarily resident in an EEA state.
- (3) The reference to providing B with training is—
 - (a) if A employs B in relevant employment, a reference to doing anything in or in connection with the employment;
 - (b) if A as a principal allows B to do relevant contract work, a reference to doing anything in or in connection with allowing B to do the work;
 - (c) in a case within paragraph (a) or (b) or any other case, a reference to affording B access to facilities for education or training or ancillary benefits.
- (4) Employment or contract work is relevant if its sole or main purpose is the provision of training in skills.
- (5) In the case of training provided by the armed forces or Secretary of State for purposes relating to defence, sub-paragraph (1) has effect as if—
 - (a) the reference in sub-paragraph (2) to an EEA state were a reference to Great Britain, and
 - (b) in sub-paragraph (4), for “its sole or main purpose is” there were substituted “it is for purposes including”.
- (6) “Contract work” and “principal” each have the meaning given in section 41.

Section 203

SCHEDULE 24

HARMONISATION: EXCEPTIONS

- Part 1 (public sector duty regarding socio-economic inequalities)
- Chapter 2 of Part 5 (occupational pensions)
- Section 78 (gender pay gap)
- Section 106 (election candidates: diversity information)
- Chapters 1 to 3 and 5 of Part 9 (enforcement), except section 136
- Sections 142 and 146 (unenforceable terms, declaration in respect of void terms)
- Chapter 1 of Part 11 (public sector equality duty)
- Part 12 (disabled persons: transport)
- Part 13 (disability: miscellaneous)
- Section 197 (power to specify age exceptions)
- Part 15 (family property)
- Part 16 (general and miscellaneous)
- Schedule 1 (disability: supplementary provision)
- In Schedule 3 (services and public functions: exceptions)—
 - (a) in Part 3 (health and care), paragraphs 13 and 14;
 - (b) Part 4 (immigration);
 - (c) Part 5 (insurance);
 - (d) Part 6 (marriage);
 - (e) Part 7 (separate and single services), except paragraph 30;
 - (f) Part 8 (television, radio and on-line broadcasting and distribution);
 - (g) Part 9 (transport);
 - (h) Part 10 (supplementary)
- Schedule 4 (premises: reasonable adjustments)
- Schedule 5 (premises: exceptions), except paragraph 1
- Schedule 6 (office-holders: excluded offices), except so far as relating to colour or nationality or marriage and civil partnership
- Schedule 8 (work: reasonable adjustments)
- In Schedule 9 (work: exceptions)—
 - (a) Part 1 (general), except so far as relating to colour or nationality;
 - (b) Part 2 (exceptions relating to age);
 - (c) Part 3 (other exceptions), except paragraph 19 so far as relating to colour or nationality
- Schedule 10 (education: accessibility for disabled pupils)
- Schedule 13 (education: reasonable adjustments), except paragraphs 2, 5, 6 and 9

Schedule 17 (education: disabled pupils: enforcement)
 Schedule 18 (public sector equality duty: exceptions)
 Schedule 19 (list of public authorities)
 Schedule 20 (rail vehicle accessibility: compliance)
 Schedule 21 (reasonable adjustments: supplementary)
 In Schedule 22 (exceptions: statutory provisions), paragraphs 2 and 5
 Schedule 23 (general exceptions), except paragraph 2
 Schedule 25 (information society services)

Section 206

SCHEDULE 25

INFORMATION SOCIETY SERVICES

Service providers

- 1 (1) This paragraph applies where a person concerned with the provision of an information society service (an “information society service provider”) is established in Great Britain.
- (2) This Act applies to anything done by the person in an EEA state (other than the United Kingdom) in providing the service as this Act would apply if the act in question were done by the person in Great Britain.
- 2 (1) This paragraph applies where an information society service provider is established in an EEA state (other than the United Kingdom).
- (2) This Act does not apply to anything done by the person in providing the service.

Exceptions for mere conduits

- 3 (1) An information society service provider does not contravene this Act only by providing so much of an information society service as consists in—
 - (a) the provision of access to a communication network, or
 - (b) the transmission in a communication network of information provided by the recipient of the service.
- (2) But sub-paragraph (1) applies only if the service provider does not—
 - (a) initiate the transmission,
 - (b) select the recipient of the transmission, or
 - (c) select or modify the information contained in the transmission.
- (3) For the purposes of sub-paragraph (1), the provision of access to a communication network, and the transmission of information in a communication network, includes the automatic, intermediate and transient storage of the information transmitted so far as the storage is solely for the purpose of carrying out the transmission in the network.
- (4) Sub-paragraph (3) does not apply if the information is stored for longer than is reasonably necessary for the transmission.

Exception for caching

- 4 (1) This paragraph applies where an information society service consists in the transmission in a communication network of information provided by a recipient of the service.
- (2) The information society service provider does not contravene this Act only by doing anything in connection with the automatic, intermediate and temporary storage of information so provided if—
 - (a) the storage of the information is solely for the purpose of making more efficient the onward transmission of the information to other recipients of the service at their request, and
 - (b) the condition in sub-paragraph (3) is satisfied.
- (3) The condition is that the service-provider—
 - (a) does not modify the information,
 - (b) complies with such conditions as are attached to having access to the information, and
 - (c) (where sub-paragraph (4) applies) expeditiously removes the information or disables access to it.
- (4) This sub-paragraph applies if the service-provider obtains actual knowledge that—
 - (a) the information at the initial source of the transmission has been removed from the network,
 - (b) access to it has been disabled, or
 - (c) a court or administrative authority has required the removal from the network of, or the disablement of access to, the information.

Exception for hosting

- 5 (1) An information society service provider does not contravene this Act only by doing anything in providing so much of an information society service as consists in the storage of information provided by a recipient of the service, if—
 - (a) the service provider had no actual knowledge when the information was provided that its provision amounted to a contravention of this Act, or
 - (b) on obtaining actual knowledge that the provision of the information amounted to a contravention of that section, the service provider expeditiously removed the information or disabled access to it.

- (2) Sub-paragraph (1) does not apply if the recipient of the service is acting under the authority of the control of the service provider.

Monitoring obligations

- 6 An injunction or interdict under Part 1 of the Equality Act 2006 may not impose on a person concerned with the provision of a service of a description given in paragraph 3(1), 4(1) or 5(1)—
- (a) a liability the imposition of which would contravene Article 12, 13 or 14 of the E-Commerce Directive;
 - (b) a general obligation of the description given in Article 15 of that Directive.

Interpretation

- 7 (1) This paragraph applies for the purposes of this Schedule.
- (2) “Information society service”—
- (a) has the meaning given in Article 2(a) of the E-Commerce Directive (which refers to Article 1(2) of Directive 98/34/EC of the European Parliament and of the Council of 22 June 1998 laying down a procedure for the provision of information in the field of technical standards and regulations), and
 - (b) is summarised in recital 17 of the E-Commerce Directive as covering “any service normally provided for remuneration, at a distance, by means of electronic equipment for the processing (including digital compression) and storage of data, and at the individual request of a recipient of a service”.
- (3) “The E-Commerce Directive” means Directive 2000/31/EC of the European Parliament and of the Council of 8 June 2000 on certain legal aspects of information society services, in particular electronic commerce, in the Internal Market (Directive on electronic commerce).
- (4) “Recipient” means a person who (whether for professional purposes or not) uses an information society service, in particular for seeking information or making it accessible.
- (5) An information society service-provider is “established” in a country or territory if the service-provider—
- (a) effectively pursues an economic activity using a fixed establishment in that country or territory for an indefinite period, and
 - (b) is a national of an EEA state or a body mentioned in Article 48 of the EEC treaty.
- (6) The presence or use in a particular place of equipment or other technical means of providing an information society service is not itself sufficient to constitute the establishment of a service-provider.
- (7) Where it cannot be decided from which of a number of establishments an information society service is provided, the service is to be regarded as provided from the establishment at the centre of the information society service provider’s activities relating to that service.
- (8) Section 212(4) does not apply to references to providing a service.

Section 211

SCHEDULE 26

AMENDMENTS

Local Government Act 1988

- 1 Part 2 of the Local Government Act 1988 (public supply or works contracts) is amended as follows.
- 2 In section 17 (local and other public authority contracts: exclusion of non-commercial considerations)—
- (a) omit subsection (9), and
 - (b) after that subsection insert—
 - “(10) This section does not prevent a public authority to which it applies from exercising any function regulated by this section with reference to a non-commercial matter to the extent that the authority considers it necessary or expedient to do so to enable or facilitate compliance with—
 - (a) the duty imposed on it by section 149 of the Equality Act 2010 (public sector equality duty), or
 - (b) any duty imposed on it by regulations under section 153 or 154 of that Act (powers to impose specific duties).”.
- 3 Omit section 18 (exceptions to section 17 relating to race relations matters).
- 4 In section 19 (provisions supplementary to or consequential on section 17) omit subsection (10).

Employment Act 1989

- 5 (1) Section 12 of the Employment Act 1989 (Sikhs: requirements as to safety helmets) is amended as follows.
- (2) In subsection (1), for “requirement or condition”, in the first three places, substitute “provision, criterion or practice”.
 - (3) In that subsection, for the words from “section 1(1)(b)” to the end substitute “section 19 of the Equality Act 2010 (indirect discrimination), the provision, criterion or practice is to be taken as one in relation to which the condition in subsection (2)(d) of that section (proportionate means of achieving a legitimate aim) is satisfied”.
 - (4) In subsection (2), for the words from “the Race Relations Act” to the end substitute “section 13 of the Equality Act 2010 as giving rise to discrimination against any other person”.

Equality Act 2006

- 6 The Equality Act 2006 is amended as follows.
- 7 (1) Section 8 (equality and diversity) is amended as follows.
- (2) In subsection (1)—
- (a) in paragraph (d) for “equality enactments” substitute “Equality Act 2010”, and
- (b) in paragraph (e) for “the equality enactments” substitute “that Act”.
- (3) In subsection (4) for “Disability Discrimination Act 1995 (c. 50)” substitute “Equality Act 2010”.
- 8 In section 10(2) (meaning of group) for paragraph (d) substitute—
- “(d) gender reassignment (within the meaning of section 7 of the Equality Act 2010).”.
- 9 For section 11(3)(c) (interpretation) substitute—
- “(c) a reference to the equality and human rights enactments is a reference to the Human Rights Act 1998, this Act and the Equality Act 2010.”.
- 10 (1) Section 14 (codes of practice) is amended as follows.
- (2) For subsection (1) substitute—
- “(1) The Commission may issue a code of practice in connection with any matter addressed by the Equality Act 2010.”.
- (3) In subsection (2)(a) for “a provision or enactment listed in subsection (1)” substitute “the Equality Act 2010 or an enactment made under that Act”.
- (4) In subsection (3)—
- (a) in paragraph (a) for “section 49G(7) of the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50)” substitute “section 190(7) of the Equality Act 2010”, and
- (b) for paragraph (c)(iv) substitute—
- “(iv) section 190 of the Equality Act 2010.”.
- (5) In subsection (5)(a) for “listed in subsection (1)” substitute “a matter addressed by the Equality Act 2010”.
- (6) In subsection (9) for “section 76A” to “duties” substitute “section 149, 153 or 154 of the Equality Act 2010 (public sector equality duty)”.
- 11 In section 16(4) (inquiries: matters which the Commission may consider and report on) for “equality enactments” substitute “Equality Act 2010”.
- 12 In section 21(2)(b) (unlawful act notice: specification of legislative provision) for “equality enactments” substitute “Equality Act 2010”.
- 13 After section 24 insert—
- “24A Enforcement powers: supplemental**
- (1) This section has effect in relation to—
- (a) an act which is unlawful because, by virtue of any of sections 13 to 18 of the Equality Act 2010, it amounts to a contravention of any of Parts 3, 4, 5, 6 or 7 of that Act.
- (b) an act which is unlawful because it amounts to a contravention of section 60(1) of that Act (or to a contravention of section 111 or 112 of that Act that relates to a contravention of section 60(1) of that Act) (enquiries about disability and health),
- (c) an act which is unlawful because it amounts to a contravention of section 106 of that Act (information about diversity in range of election candidates etc.),
- (d) an act which is unlawful because, by virtue of section 108(1) of that Act, it amounts to a contravention of any of Parts 3, 4, 5, 6 or 7 of that Act, or
- (e) the application of a provision, criterion or practice which, by virtue of section 19 of that Act, amounts to a contravention of that Act.
- (2) For the purposes of sections 20 to 24 of this Act, it is immaterial whether the Commission knows or suspects that a person has been or may be affected by the unlawful act or application.
- (3) For those purposes, an unlawful act includes making arrangements to act in a particular way which would, if applied to an individual, amount to a contravention mentioned in subsection (1)(a).
- (4) Nothing in this Act affects the entitlement of a person to bring proceedings under the Equality Act 2010 in respect of a contravention mentioned in subsection (1).”.
- 14 Omit section 25 (restraint of unlawful advertising etc.).
- 15 Omit section 26 (supplemental).
- 16 (1) Section 27 (conciliation) is amended as follows.
- (2) For subsection (1) (disputes in relation to which the Commission may make arrangements for the provision of conciliation services) substitute—
- “(1) The Commission may make arrangements for the provision of conciliation services for disputes in respect of which proceedings have been or could be determined by virtue of section 114 of the Equality Act 2010.”.
- 17 (1) Section 28 (legal assistance) is amended as follows.
- (2) In subsection (1)—
- (a) in paragraph (a) for “equality enactments” substitute “Equality Act 2010”, and
- (b) in paragraph (b) for “the equality enactments” substitute “that Act”.
- (3) In subsection (5) for “Part V of the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50) (public)” substitute “Part 12 of the Equality Act 2010 (disabled persons).”.
- (4) In subsection (6)—
- (a) for “the equality enactments”, on the first occasion it appears, substitute “the Equality Act 2010”, and
- (b) for “the equality enactments”, on each other occasion it appears, substitute “that Act”.
- (5) In subsection (7)—

- (a) in paragraph (a) for “equality enactments” substitute “Equality Act 2010”, and
 (b) in paragraph (b) for “the equality enactments” substitute “that Act”.
- (6) In subsection (8) for “Part V of the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50)” substitute “Part 12 of the Equality Act 2010”.
- (7) In subsection (9) for “equality enactments” substitute “Equality Act 2010”.
- (8) In subsection (12)—
 (a) for “A reference in” to “includes a reference” substitute “This section applies”, and
 (b) after paragraph (b) add “as it applies to the Equality Act 2010”.
- 18 For section 31(1) (duties in respect of which Commission may assess compliance) substitute—
 “(1) The Commission may assess the extent to which or the manner in which a person has complied with a duty under or by virtue of section 149, 153 or 154 of the Equality Act 2010 (public sector equality duty).”.
- 19 (1) Section 32 (public sector duties: compliance notice) is amended as follows.
 (2) For subsection (1) substitute—
 “(1) This section applies where the Commission thinks that a person has failed to comply with a duty under or by virtue of section 149, 153 or 154 of the Equality Act 2010 (public sector equality duty).”.
- (3) In subsection (4) for “section 76A” to “Disability Discrimination Act 1995” substitute “section 149 of the Equality Act 2010”.
- (4) In subsection (9)(a) for “section 76A” to “Disability Discrimination Act 1995 (c. 50)” substitute “section 149 of the Equality Act 2010”.
- (5) In subsection (9)(b) for “in any other case” substitute “where the notice related to a duty by virtue of section 153 or 154 of that Act”.
- (6) In subsection (11) for “section 76B” to “Disability Discrimination Act 1995” substitute “section 153 or 154 of the Equality Act 2010”.
- 20 Omit section 33 (equality and human rights enactments).
- 21 (1) Section 34 (meaning of unlawful) is amended as follows.
 (2) In subsection (1) for “equality enactments” substitute “Equality Act 2010”.
- (3) In subsection (2)—
 (a) after “virtue of” insert “any of the following provisions of the Equality Act 2010”, and
 (b) for paragraphs (a) to (c) substitute—
 “(a) section 1 (public sector duty regarding socio-economic inequalities),
 (b) section 149, 153 or 154 (public sector equality duty),
 (c) Part 12 (disabled persons: transport), or
 (d) section 190 (disability: improvements to let dwelling houses).”.
- 22 (1) Section 35 (general: definitions) is amended as follows.
 (2) In the definition of “religion or belief”, for “Part 2 (as defined by section 44)” substitute “section 10 of the Equality Act 2010”.
- (3) For the definition of “sexual orientation” substitute—
 ““sexual orientation” has the same meaning as in section 12 of the Equality Act 2010.”
- 23 In section 39(4) (orders subject to affirmative resolution procedure) for “, 27(10) or 33(3)” substitute “or 27(10)”.
- 24 Omit section 43 (transitional: rented housing in Scotland).
- 25 Omit Part 2 (discrimination on grounds of religion or belief).
- 26 Omit section 81 (regulations).
- 27 Omit Part 4 (public functions).
- 28 In section 94(3) (extent: Northern Ireland)—
 (a) omit “and 41 to 56”, and
 (b) omit “and the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50)”.
- 29 (1) Schedule 1 (the Commission: constitution, etc.) is amended as follows.
 (2) In paragraph 52(3)(a) for “Parts 1, 3, 4, 5 and 5B of the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50)” substitute “Parts 2, 3, 4, 6, 7, 12 and 13 of the Equality Act 2010, in so far as they relate to disability”.
- (3) In paragraph 53 for “Part 2 of the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50)” substitute “Part 5 of the Equality Act 2010”.
- (4) In paragraph 54 for “Part 2 of the Disability Discrimination Act 1995” substitute “Part 5 of the Equality Act 2010”.
- 30 In Schedule 3 (consequential amendments), omit paragraphs 6 to 35 and 41 to 56.

Section 211

SCHEDULE 27

REPEALS AND REVOCATIONS

PART 1

REPEALS

<i>Short title</i>	<i>Extent of repeal</i>
Equal Pay Act 1970	The whole Act.
Sex Discrimination Act 1975	The whole Act.
Race Relations Act 1976	The whole Act.

<i>Short title</i>	<i>Extent of repeal</i>
Sex Discrimination Act 1986	The whole Act.
Local Government Act 1988	Section 17(9). Section 18. Section 19(10).
Employment Act 1989	Sections 1 to 7. Section 9.
Social Security Act 1989	In Schedule 5, paragraph 5.
Disability Discrimination Act 1995	The whole Act.
Pensions Act 1995	Sections 62 to 65.
Greater London Authority Act 1999	Section 404.
Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002	Section 1.
Civil Partnership Act 2004	Section 6(1)(b) and (2).
Education (Additional Support for Learning) (Scotland) Act 2004	In section 17(1) “to exercise the functions which are conferred on a Tribunal by virtue of this Act”.
Equality Act 2006	Section 25. Section 26. Section 33. Section 43. Part 2. Section 81. Part 4. In section 94(3) “and 41 to 56” and “and the Disability Discrimination Act 1995 (c. 50)”. In Schedule 3— (a) paragraphs 6 to 35; (b) paragraphs 41 to 56.

PART 2

REVOCATIONS

<i>Title</i>	<i>Extent of revocation</i>
Occupational Pension Schemes (Equal Treatment) Regulations 1995 (S.I. 1995/3183)	The whole Regulations.
Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 (S.I. 2003/1660)	The whole Regulations.
Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 (S.I. 2003/1661)	The whole Regulations.
Disability Discrimination Act 1995 (Pensions) Regulations 2003 (S.I. 2003/2770)	The whole Regulations.
Occupational Pension Schemes (Equal Treatment) (Amendment) Regulations 2005 (S.I. 2005/1923)	The whole Regulations.
Employment Equality (Age) Regulations 2006 (S.I. 2006/1031)	The whole Regulations (other than Schedules 6 and 8).
Equality Act (Sexual Orientation) Regulations 2007 (S.I. 2007/1263)	The whole Regulations.
Sex Discrimination (Amendment of Legislation) Regulations 2008 (S.I. 2008/963)	The whole Regulations.

Section 214

SCHEDULE 28

INDEX OF DEFINED EXPRESSIONS

<i>Expression</i>	<i>Provision</i>
Accrual of rights, in relation to an occupational pension scheme	Section 212(12)
Additional maternity leave	Section 213(6) and (7)
Additional maternity leave period	Section 213(8)
Age discrimination	Section 25(1)
Age group	Section 5(2)

<i>Expression</i>	<i>Provision</i>
Armed forces	Section 212(1)
Association	Section 107(2)
Auxiliary aid	Section 20(11)
Belief	Section 10(2)
Breach of an equality clause or rule	Section 212(8)
The Commission	Section 212(1)
Commonhold	Section 38(7)
Compulsory maternity leave	Section 213(3)
Contract work	Section 41(6)
Contract worker	Section 41(7)
Contravention of this Act	Section 212(9)
Crown employment	Section 83(9)
Detriment	Section 212(1) and (5)
Disability	Section 6(1)
Disability discrimination	Section 25(2)
Disabled person	Section 6(2) and (4)
Discrimination	Sections 13 to 19, 21 and 108
Disposal, in relation to premises	Section 38(3) to (5)
Education Acts	Section 212(1)
Employer, in relation to an occupational pension scheme	Section 212(11)
Employment	Section 212(1)
Enactment	Section 212(1)
Equality clause	Section 212(1)
Equality rule	Section 212(1)
Firm	Section 46(2)
Gender reassignment	Section 7(1)
Gender reassignment discrimination	Section 25(3)
Harassment	Section 26(1)
Independent educational institution	Section 89(7)
LLP	Section 46(4)
Man	Section 212(1)
Marriage and civil partnership	Section 8
Marriage and civil partnership discrimination	Section 25(4)
Maternity equality clause	Section 212(1)
Maternity equality rule	Section 212(1)
Maternity leave	Section 213(2)
Member, in relation to an occupational pension scheme	Section 212(10)
Member of the executive	Section 212(7)
Non-discrimination rule	Section 212(1)
Occupation, in relation to premises	Section 212(6)
Occupational pension scheme	Section 212(1)
Offshore work	Section 82(3)
Ordinary maternity leave	Section 213(4) and (5)
Parent	Section 212(1)
Pension credit member	Section 212(11)
Pensionable service	Section 212(11)
Pensioner member	Section 212(11)
Personal office	Section 49(2)
Physical feature	Section 20(10)
Pregnancy and maternity discrimination	Section 25(5)
Premises	Section 38(2)
Prescribed	Section 212(1)

<i>Expression</i>	<i>Provision</i>
Profession	Section 212(1)
Proposed firm	Section 46(3)
Proposed LLP	Section 46(5)
Proprietor, in relation to a school	Section 89(4)
Protected characteristics	Section 4
Protected period, in relation to pregnancy	Section 18(6)
Provision of a service	Sections 31 and 212(4)
Public function	Sections 31(4) and 150(5)
Public office	Sections 50(2) and 52(4)
Pupil	Section 89(3)
Race	Section 9(1)
Race discrimination	Section 25(6)
Reasonable adjustments, duty to make	Section 20
Relevant member of the House of Commons staff	Section 83(5)
Relevant member of the House of Lords staff	Section 83(6)
Relevant person, in relation to a personal or public office	Section 52(6)
Religion	Section 10(1)
Religious or belief-related discrimination	Section 25(7)
Requirement, the first, second or third	Section 20
Responsible body, in relation to a further or higher education institution	Section 91(12)
Responsible body, in relation to a school	Section 85(9)
School	Section 89(5) and (6)
Service-provider	Section 29(1)
Sex	Section 11
Sex discrimination	Section 25(8)
Sex equality clause	Section 212(1)
Sex equality rule	Section 212(1)
Sexual orientation	Section 12(1)
Sexual orientation discrimination	Section 25(9)
Student	Section 94(3)
Subordinate legislation	Section 212(1)
Substantial	Section 212(1)
Taxi, for the purposes of Part 3 (services and public functions)	Schedule 2, paragraph 4
Taxi, for the purposes of Chapter 1 of Part 12 (disabled persons: transport)	Section 173(1)
Tenancy	Section 38(6)
Trade	Section 212(1)
Transsexual person	Section 7(2)
Trustees or managers, in relation to an occupational pension scheme	Section 212(11)
University	Section 94(4)
Victimisation	Section 27(1)
Vocational training	Section 56(6)
Woman	Section 212(1)

Racial and Religious Hatred Act 2006

http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2006/ukpga_20060001_en_1

Employment Equality (Age) Regulations 2006 (Statutory Instrument 2006 No. 1031)

<http://www.opsi.gov.uk/si/si2006/20061031.htm>

Disability Discrimination Act 2005

http://www.opsi.gov.uk/acts/acts2005/ukpga_20050013_en_1

Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003. The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 (Amendment) (No.2) Regulations 2004

<http://www.opsi.gov.uk/si/si2004/20042520.htm>

Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 Regulations 2003 (Amendment) Regulations 2004

<http://www.opsi.gov.uk/SI/si2004/20042519.htm>

The Sex Discrimination (Election Candidates) Act 2002

http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts2002/ukpga_20020002_en_1

Special Educational Needs and Disability Act 2001

http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts2001/ukpga_20010010_en_1

Human Rights Act 1998

http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1998/ukpga_19980042_en_1

Race Relations Act 1976 Statutory Instrument 2003 No. 1626

The Race Relations Act 1976 (Amendment) Regulations 2003

<http://www.opsi.gov.uk/SI/si2003/20031626.htm>

Sex Discrimination Act 1975

http://www.opsi.gov.uk/RevisedStatutes/Acts/ukpga/1975/cukpga_19750065_en_1

Equal Pay Act 1976

IX.1.2. ESCOCIA

Scotland Act 1998 Chapter 46

http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts1998/ukpga_19980046_en_1

CHAPTER 46

Juridical

100 *Human rights*

(1) This Act does not enable a person—

(a) to bring any proceedings in a court or tribunal on the ground that an act is incompatible with the Convention rights, or

(b) to rely on any of the Convention rights in any such proceedings,

unless he would be a victim for the purposes of Article 34 of the Convention (within the meaning of the [1998 c. 42.] Human Rights Act 1998) if proceedings in respect of the act were brought in the European Court of Human Rights.

(2) Subsection (1) does not apply to the Lord Advocate, the Advocate General, the Attorney General or the Attorney General for Northern Ireland.

(3) This Act does not enable a court or tribunal to award any damages in respect of an act which is incompatible with any of the Convention rights which it could not award if section 8(3) and (4) of the Human Rights Act 1998 applied.

(4) In this section «act» means—

(a) making any legislation,

(b) any other act or failure to act, if it is the act or failure of a member of the Scottish Executive.

Disabled Persons' Parking Places (Scotland) Act 2009 asp 3
http://www.opsi.gov.uk/legislation/scotland/acts2009/asp_20090003_en_1

Prostitution (Public Places) (Scotland) Act 2007 asp 11
http://www.opsi.gov.uk/legislation/scotland/acts2007/asp_20070011_en_1

Protection of Vulnerable Groups (Scotland) Act 2007 asp 14
http://www.opsi.gov.uk/legislation/scotland/acts2007/asp_20070014_en_1

Education (Disability Strategies and Pupils' Educational Records) (Scotland) Act 2002 asp 12
http://www.opsi.gov.uk/legislation/scotland/acts2002/asp_20020012_en_1

The Disability Discrimination (Public Authorities) (Statutory Duties) (Scotland) Amendment Regulations 2007
http://www.opsi.gov.uk/legislation/scotland/ssi2007/ssi_20070195_en_1

Commissioner for Children and young people (Scotland) Act 2003
<http://www.opsi.gov.uk/legislation/scotland/s-acts.htm>

IX.1.3. GALES

The Disability Discrimination Act 2005 (Commencement No. 1) (Wales) Order 2007
http://www.opsi.gov.uk/legislation/wales/wsi2007/wsi_20073285_en_1

Welsh Statutory Instrument 2005 No. 1153 (W.70) (C.53)
http://www.england-legislation.hmso.gov.uk/legislation/wales/wsi2005/wsi_20051153_mi.pdf

The Carers (Equal Opportunities) Act 2004 (Commencement) (Wales) Order 2005
1999 No. 1804
<http://www.opsi.gov.uk/legislation/wales/wsi2005/20051153e.htm>

Welsh Language Act 1993
http://www.opsi.gov.uk/ACTS/acts1993/ukpga_19930038_en_1

IX.1.4. IRLANDA DEL NORTE

Northern Ireland Act 1998
http://www.opsi.gov.uk/Acts/acts1998/ukpga_19980047_en_1

PART VII

Human Rights and Equal Opportunities

Equality of opportunity

73 The Equality Commission for Northern Ireland

- (1) There shall be a body corporate to be known as the Equality Commission for Northern Ireland.
- (2) The Commission shall consist of not less than 14 nor more than 20 Commissioners appointed by the Secretary of State.
- (3) The Secretary of State shall appoint—
 - (a) one Commissioner as Chief Commissioner; and
 - (b) at least one Commissioner as Deputy Chief Commissioner.
- (4) In making appointments under this section, the Secretary of State shall as far as practicable secure that the Commissioners, as a group, are representative of the community in Northern Ireland.
- (5) Schedule 8 (which makes supplementary provision about the Commission) shall have effect

74 The Commission's principal functions

- (1) The functions exercisable by the bodies listed in subsection (2) shall instead be exercisable by the Equality Commission; and the bodies listed are hereby dissolved.
- (2) Those bodies are—
 - (a) the Fair Employment Commission for Northern Ireland;

- (b) the Equal Opportunities Commission for Northern Ireland;
- (c) the Commission for Racial Equality for Northern Ireland;
- (d) the Northern Ireland Disability Council.

(3) In exercising its functions the Equality Commission shall—

(a) aim to secure an appropriate division of resources between the functions previously exercisable by each of the bodies listed in subsection (2); and

(b) have regard to advice offered by a consultative council.

(4) In subsection (3) «consultative council» means a group of persons selected by the Commission to advise in relation to the functions previously exercisable by one of the bodies listed in subsection (2) or in relation to the Commission's functions under Schedule 9.

(5) The Secretary of State may by order make such supplemental, incidental or consequential provision as appears to him to be appropriate as a result of subsections (1) and (2).

(6) In particular, an order may include provision—

- (a) amending an enactment;
- (b) for the transfer of rights and liabilities;
- (c) for payments into the Consolidated Fund or to a specified person.

75 Statutory duty on public authorities

(1) A public authority shall in carrying out its functions relating to Northern Ireland have due regard to the need to promote equality of opportunity—

- (a) between persons of different religious belief, political opinion, racial group, age, marital status or sexual orientation;
- (b) between men and women generally;
- (c) between persons with a disability and persons without; and
- (d) between persons with dependants and persons without.

(2) Without prejudice to its obligations under subsection (1), a public authority shall in carrying out its functions relating to Northern Ireland have regard to the desirability of promoting good relations between persons of different religious belief, political opinion or racial group.

(3) In this section «public authority» means—

(a) any department, corporation or body listed in Schedule 2 to the [1967 c. 13.] Parliamentary Commissioner Act 1967 (departments, corporations and bodies subject to investigation) and designated for the purposes of this section by order made by the Secretary of State;

(b) any body (other than the Equality Commission) listed in Schedule 2 to the [S.I. 1996/1297 (N.I.7).] Commissioner for Complaints (Northern Ireland) Order 1996 (bodies subject to investigation);

(c) any department or other authority listed in Schedule 2 to the [S.I. 1996/1298 (N.I.8).] Ombudsman (Northern Ireland) Order 1996 (departments and other authorities subject to investigation);

(d) any other person designated for the purposes of this section by order made by the Secretary of State.

(4) Schedule 9 (which makes provision for the enforcement of the duties under this section) shall have effect.

(5) In this section—

«disability» has the same meaning as in the [1995 c. 50.] Disability Discrimination Act 1995; and

«racial group» has the same meaning as in the [S.I. 1997/869 (N.I.6).] Race Relations (Northern Ireland) Order 1997.

76 Discrimination by public authorities

(1) It shall be unlawful for a public authority carrying out functions relating to Northern Ireland to discriminate, or to aid or incite another person to discriminate, against a person or class of person on the ground of religious belief or political opinion.

(2) An act which contravenes this section is actionable in Northern Ireland at the instance of any person adversely affected by it; and the court may—

(a) grant damages;

(b) subject to subsection (3), grant an injunction restraining the defendant from committing, causing or permitting further contraventions of this section.

(3) Without prejudice to any other power to grant an injunction, a court may grant an injunction under subsection (2) only if satisfied that the defendant—

(a) contravened this section on the occasion complained of and on more than one previous occasion; and

(b) is likely to contravene this section again unless restrained by an injunction.

(4) This section does not apply in relation to any act or omission which is unlawful by virtue of the [1976 c. 25.] Fair Employment (Northern Ireland) Act 1976, or would be unlawful but for some exception made by virtue of Part V of that Act.

(5) Subsection (1) applies to the making, confirmation or approval of subordinate legislation only if—

(a) the legislation contains a provision which discriminates against a person or class of person on the ground of religious belief or political opinion; and

(b) the provision extends only to the whole or any part of Northern Ireland.

(6) Where it is alleged that subsection (1) applies to the making, confirmation or approval of subordinate legislation, subsection (2) shall not apply but the contravention may be relied upon in legal proceedings relating to the validity of the subordinate legislation.

(7) The following are public authorities for the purposes of this section—

(a) a Minister of the Crown;

(b) any department, corporation or body listed in Schedule 2 to the [1967 c. 13.] Parliamentary Commissioner Act 1967 (departments, corporations and bodies subject to investigation);

(c) any body listed in Schedule 2 to the [S.I. 1996/1297 (N.I.7).] Commissioner for Complaints (Northern Ireland) Order 1996 (bodies subject to investigation);

- (d) any authority (other than a Northern Ireland department) listed in Schedule 2 to the [S.I. 1996/1298 (N.I.8).] Ombudsman (Northern Ireland) Order 1996 (departments and other authorities subject to investigation);
- (e) the Police Authority for Northern Ireland, the Royal Ulster Constabulary and the Royal Ulster Constabulary Reserve;
- (f) the Probation Board for Northern Ireland; and
- (g) the Post Office.

77 Unlawful oaths etc.

- (1) Subject to subsections (2) and (3), an authority or body to which this section applies may not require a person to take an oath or make a declaration as a condition of—
 - (a) being appointed to the authority or body;
 - (b) acting as a member of the authority or body; or
 - (c) serving with or being employed by the authority or body.
- (2) Subsection (1) shall not prevent a person being required to take an oath, or make a declaration, which is expressly required or authorised by the law in force immediately before this section comes into force.
- (3) Subsection (1) shall not prevent a person being required to make a declaration—
 - (a) of acceptance of office;
 - (b) that he is qualified to act, serve or be employed in a capacity; or
 - (c) that he is not disqualified from acting, serving or being employed in a capacity.
- (4) This section applies to—
 - (a) the Assembly;
 - (b) the Northern Ireland Assembly Commission;
 - (c) any body listed in Schedule 2 to the Commissioner for Complaints (Northern Ireland) Order 1996 (bodies subject to investigation);
 - (d) any authority (other than a Northern Ireland department) listed in Schedule 2 to the [S.I. 1996/1298 (N.I.8).] Ombudsman (Northern Ireland) Order 1996 (departments and other authorities subject to investigation); and
 - (e) the Probation Board for Northern Ireland.
- (5) Subsections (1) to (3) apply with the necessary modifications to a Minister and a Northern Ireland department.
- (6) An act which contravenes this section is actionable in Northern Ireland at the instance of any person adversely affected by it; and the court may—
 - (a) grant damages;
 - (b) subject to subsection (7), grant an injunction restraining the defendant from committing, causing or permitting further contraventions of this section.
- (7) Without prejudice to any other power to grant an injunction, a court may grant an injunction under subsection (6) only if satisfied that the defendant—
 - (a) contravened this section on the occasion complained of and on more than one previous occasion; and
 - (b) is likely to contravene this section again unless restrained by an injunction.
- (8) In this section a reference to a declaration includes a reference to any kind of undertaking or affirmation, by whatever name.

78 Removal of restrictions on investigation into maladministration (1) The provisions mentioned in subsection (2) (which preclude an investigation when the person aggrieved has or had a remedy by way of proceedings in a court of law) shall not apply to an investigation of a complaint alleging maladministration involving—

- (a) discrimination, or aiding or inciting any person to discriminate, on the ground of religious belief or political opinion; or
 - (b) a requirement in contravention of section 77 to take an oath or make a declaration (within the meaning of that section).
- (2) The provisions are—
 - (a) section 5(2)(b) of the [1967 c. 13.] Parliamentary Commissioner Act 1967;
 - (b) Article 9(3)(b) of the [S.I. 1996/1297 (N.I.7).] Commissioner for Complaints (Northern Ireland) Order 1996; and
 - (c) Article 10(3)(b) of the Ombudsman (Northern Ireland) Order 1996.

The Employment Equality (Age) Regulations (Northern Ireland) 2006
<http://www.opsi.gov.uk/Sr/sr2006/20060261.htm>

Fair Employment (Northern Ireland) Act 1989 (c. 32)
http://www.opsi.gov.uk/acts/acts1989/Ukpga_19890032_en_1

Sex Discrimination (Northern Ireland) Order 1976 (No. 1042 (N.I. 15))
http://www.opsi.gov.uk/RevisedStatutes/Acts/nisi/1976/cnisi_19761042_en_1

The Equal Pay Act (Northern Ireland) 1970
<http://www.ofmdfmi.gov.uk/equal-pay-act>

Northern Ireland Human Rights and Equal Opportunities 1999
The Equality Commission for Northern Ireland
(Supplementary Provisions) (Northern Ireland) Order 1999 No. 1804

IX.2. JURISPRUDENCIA

<http://www.pfc.org.uk/node/294>

Employment Tribunals

A-v-West Yorkshire Police — full text of the 1999 employment tribunal ruling which, after a fuller examination of the law, upheld the applicant's complaint of sex discrimination

A-v-West Yorkshire Police — full text of the 1999 employment tribunal's second decision, in which it ruled that part of the 1999 amendments to the Sex Discrimination Act contravene the Equal Treatment Directive.

West Yorkshire Police-v-A — full text of the 1999 Employment Appeal Tribunal's important precedent-setting decision upholding the validity of an a Restricted Reporting Order extending beyond promulgation.

West Yorkshire Police-v-A (EAT) — full text of the 2001 Employment Appeal tribunal's substantive ruling

A-v-West Yorkshire Police (Court of Appeal) — 2002 Court of Appeal ruling in favour of A

A-v-West Yorkshire Police — full text of the 2003 House of Lords rule, upholding the earlier ruling of the Court of Appeal.

Other police cases

Ashton-v-West Mercia Police — full text of the 1999 employment tribunal ruling which rejected a claim of discrimination by a trans police officer dismissed from a civilian post to which she had been redeployed.

Ashton v West Mercia Police: full text of the decision of the Employment Appeal Tribunal upholding the dismissal of Ms Ashton's claim of sex discrimination and disability discrimination (July 2000)

M-v-West Midlands Police — full text of the 1996 industrial tribunal ruling which allowed a police force to refuse to recruit trans officers

Other employment cases

Mills and Crown Prosecution Service v. Marshall — full text of the 1998 Employment Appeal Tribunal ruling which upheld an industrial tribunals's decision to hear a claim of sex discrimination after the expiry of the three-month limit, because until the ECJ's ruling in the P-V-S case Ms Marshall had been unaware that she had a right to bring a claim.

Kristina Sheffield v. Air Foyle Charter Airlines — full text of the 1998 industrial tribunal ruling in which the applicant was found to have been unlawfully discriminated against because she was trans when her application for employment was rejected.

Chessington World of Adventure-v-X — full text of the 1997 employment appeal tribunal ruling which confirmed that the 1975 Sex Discrimination Act does prevent discrimination against trans people

DA-v-Suffolk County Council — full text of the 1999 employment tribunal decision which found unlawful discrimination against a trans woman who had been providing personal care to people with learning disabilities.

Cash v The Ministry Of Defence (Royal Navy): full text of the decision of the Employment Appeal Tribunal which upheld the dismissal of her claim of unfair dismissal and medical negligence (October 2000)

X v NHS Trust Pensions Agency: trans man not entitled to partner's pension (Employment Appeal Tribunal, 1999)

White v. British Sugar: full text of the 1977 industrial tribunal ruling which concluded that at that time, the Sex Discrimination Act did not outlaw discrimination on grounds of gender reassignment.

X v. Brighton & Hove City Council: Council ordered to pay £34,765.18 for twice victimising and discriminating against a transgender ex-employee.

Following this Employment Tribunal, a disciplinary order was made against the council employee concerned by the General Teaching Council for England.
Medical funding

High Court judgment in the case of A, D and G v North West Lancashire Health Authority, December 1998. The High Court ruled in favour of three trans women contesting the Health Authority's refusal to fund surgery.

Appeals Court judgment in the case of North West Lancashire Health Authority v A, D and G, July 1999. The Appeals Court upheld Hidden J's judgment that the Health Authority's refusal to fund surgery was «unlawful and irrational».

Yvonne Watts v Bedford Primary Care Trust & Secretary of State for Health, May 2006. Case regarding the right to treatment abroad paid for by the NHS.

Rogers v Swindon PCT

Although not a case involving trans people the Rogers case examined the A,D & G case in some detail confirming that it remains good law for deciding upon treatment decisions. The case went on to examine what constitutes «exceptional circumstances» in providing treatment which is deemed low priority

R (on the application of Rogers) v Swindon NHS Primary Care Trust and another Full High Court ruling.

R (on the application of Rogers) v Swindon NHS Primary Care Trust and another Full Court of Appeal ruling.

Other UK Court cases

Corbett v. Corbett (otherwise Ashley) — full text of 1970 judgment by Lord Justice Ormrod which has since denied trans citizens of the UK legal recognition in their true gender

R v. Tan and others — 1983 Appeals Court ruling which upheld the applicability of Ormrod's test of sex for a trans woman convicted for engaging in prostitution. Classification as male exposed her to more severe penalties than if she had been recognised as female.

R v Registrar General for England and Wales, Ex parte P & G: full text of the 1996 High Court judgment in the case where two trans women unsuccessfully sought judicial review of the Registrar-General's refusal to alter their birth certificates

R v John Matthews: full text of the ruling which confirmed that non-consenting penile penetration of a transsexual woman's vagina may be prosecuted as rape. Reading Crown Court, October 1996

Bellinger v Bellinger: full text of the High Court ruling rejecting an application from a trans woman who had married in a registry office for her marriage to be recognised as valid. November 2000

Bellinger v Bellinger (appeal): Full text of the Appeals Court ruling upholding the refusal of the High Court to recognise as valid the marriage of a trans woman. July 2001

Lords of Appeal: Bellinger v Bellinger: full text of the House of Lords ruling upholding the refusal of the lower courts to recognise as valid the marriage of a trans woman. (April 2003)

Government FAQ on the Bellinger case published following the House of Lords ruling

W-v-W: full text of the October 2000 High Court ruling rejecting an application to annul the marriage of an intersex woman

IX.3. DIRECCIONES WEB

Disability Equality Duty

<http://www.dotheduty.org/#>

Equality Commission for Northern Ireland

<http://www.nidirect.gov.uk/index/contacts/equality-commission-for-northern-ireland.htm>

Equality Human Rights Commission

<http://www.equalityhumanrights.com/human-rights/>

First Minister and Deputy First Minister (Northern Ireland)

<http://www.ofmdfmi.gov.uk/equal-pay-act>

Government Equality Office

http://www.equalities.gov.uk/equality_bill.aspx

Northern Ireland Assembly

<http://www.niassembly.gov.uk/>

Northern Ireland Legislation

<http://www.opsi.gov.uk/legislation/northernireland/ni-acts.htm>

The Office for Disability Issues

http://www.direct.gov.uk/en/DisabledPeople/RightsAndObligations/DisabilityRights/DG_10021425

The Scottish Government

<http://www.scotland.gov.uk/Home>

Welsh Assembly Government

<http://wales.gov.uk/?skip=1&lang=en>

X. NORMATIVA Y ORGANISMOS ANTIDISCRIMINACION EN OTROS PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

* Pagina web de los organismos oficiales de los distintos países europeos en materia de igualdad:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=616&langId=es>

AUSTRIA

Bundes-Verfassungsgesetz

Constitución aprobada en 1920

Versión actualizada a 12.03.2010

Erstes Hauptstück

Allgemeine Bestimmungen. Europäische Union

A. Allgemeine Bestimmungen

Artikel 7. (1) Alle Staatsbürger sind vor dem Gesetz gleich. Vorrechte der Geburt, des Geschlechtes, des Standes, der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden. Die Republik (Bund, Länder und Gemeinden) bekennt sich dazu, die Gleichbehandlung von behinderten und nichtbehinderten Menschen in allen Bereichen des täglichen Lebens zu gewährleisten.

(2) Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.

(3) Amtsbezeichnungen können in der Form verwendet werden, die das Geschlecht des Amtsinhabers oder der Amtsinhaberin zum Ausdruck bringt. Gleiches gilt für Titel, akademische Grade und Berufsbezeichnungen.

(4) Den öffentlichen Bediensteten, einschließlich der Angehörigen des Bundesheeres, ist die ungeschmälerte Ausübung ihrer politischen Rechte gewährleistet.

• Leyes

Bundsgleichbehandlungsgesetz

Bundsgesetz über die Gleichbehandlung - Gleichbehandlungsgesetz - GIBG (pdf, 151KB)

Bundsgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft - GBK/GAW-Gesetz (pdf, 68,6KB)
<http://www.bmsk.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0672>

Bundsgesetz über Berichte der Bundesregierung betreffend den Abbau von Benachteiligungen von Frauen

(NR: GP XVIII RV 736 AB 843 S. 90. BR: AB 4387 S. 562.)

StF: BGBl. Nr. 837/1992

• Organismo encargado del control de la discriminación

Bundsgesetz über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft GBK/GAW-Gesetz,

BGBl. Nr. 108/1980, in der Fassung BGBl. Nr. 577/1980 BGBl. Nr. 290/1985 BGBl. Nr. 410/1990 BGBl. Nr. 833/1992 BGBl. Nr. 370/1994 BGBl. I Nr. 44/1998 BGBl. I Nr. 98/2001 BGBl. I Nr. 129/2001 BGBl. I Nr. 66/2004 BGBl. I Nr. 82/2005 BGBl. I Nr. 2/2008 BGBl. I Nr. 98/2008

www.bmsk.gv.at/.../gleichbehandlungskommissionsundgleichbehandlungsanwaltschaftsgesetz.p

<http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/site/6441/default.aspx>

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ist bei der Bundesministerin für Frauen, Medien und Regionalpolitik im Bundeskanzleramt eingerichtet. Sie ist eine besondere Verwaltungseinrichtung des Bundes, die wegen Diskriminierungen im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis zum Bund angerufen werden kann.

Aufgaben

Die Bundes-Gleichbehandlungskommission, die in zwei Senaten entscheidet, hat sich mit allen die Gleichbehandlung von Frauen und Männern, die Frauenförderung und die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung im Bundesdienst betreffenden Fragen zu befassen.

Auf Antrag oder von Amtes wegen haben die Senate Gutachten zu erstatten, ob eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt. Senat I prüft darüber hinaus die Einhaltung des Frauenförderungsgebotes.

Zuständigkeiten

Senat I: für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Senat II: für die Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung

• Documentos

Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2008 - Teil 1

Bundes-Gleichbehandlungsbericht 2008 - Teil 2

<http://www.frauen.bka.gv.at/site/5535/default.aspx>

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006/2007: Teil I. Teil I umfasst einen Bericht über die Tätigkeit der Gleichbehandlungskommission (GBK), einen Bericht des legislatisch für das Gleichbehandlungsgesetz zuständigen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz und Beiträge der Interessenvertretungen.

Gleichbehandlungsbericht für die Privatwirtschaft 2006/2007: Teil II. Teil II enthält einen Bericht über die Tätigkeit und Wahrnehmung der Gleichbehandlungsanwaltschaft (GAW). Der Teil über die Gleichbehandlungskommission enthält neben einer Statistik über die Tätigkeit der drei Senate anonymisierte (Kurz-)Darstellungen der behandelten Fälle.

Informationsbroschüre WAHLFACHKORB „DISKRIMINIERUNGSSCHUTZ“.

BULGARIA

Constitución

Aprobación por la Comisión: 12 de julio 1991)

Capítulo primero. *Principios Fundamentales*

Artículo 6 [de la dignidad humana, libertad, igualdad]

(1) Todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

(2) Todos los ciudadanos serán iguales ante la ley. No habrá privilegios ni restricción de derechos por motivos de raza, nacionalidad, identidad étnica, sexo, origen, religión, educación, opinión, filiación política, condición personal o social, o posición económica.

• Leyes

PROTECTION AGAINST DISCRIMINATION ACT

(TITLE AMENDED – SG, 68/2006)

Effective as of 01.01.2004

Promulgated, SG, No. 86 of 30 September 2003; amended, SG, No. 70 of 10 August 2004; amended, SG, No. 105 of 29 December 2005; amended, SG, No. 30 of 11 April 2006; amended, SG, No. 68 of 22 August 2006

http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=30

• Organismo encargado del control de la discriminación

Bulgarian Commission for Protection Against Discrimination

Grounds of Discrimination covered: sex; race; nationality; ethnic belonging; human genome; citizenship; origin, religion or belief; education; convictions; political affiliation; personal or public status; disability; age; sexual orientation; family status; property status; any other characteristics established by a law or by an international agreement to which the Republic of Bulgaria is part of.

www.kzd-nondiscrimination.com/

Commission for Protection against discrimination

Rules of proceedings before the commission for protection against discrimination

Reglamento de organización y actividades de la Comisión para la protección contra la discriminación

Publicado por la Comisión para la Protección contra la Discriminación Prom. SG. br.57 12 de julio 2005., modificado. SG. 54 de julio de 2006 4., Modificado. SG. N ° 28 de 3 de abril de 2007., Modificado. SG. br.106, de 14 de diciembre de 2007, modificado. SG. br.40, de 18 de abril de 2008., modificado. SG. N ° 92 24 octubre de 2008.

http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=6&Itemid=30

• Documentos

Annual Report for year 2008

Annual Report for 2007

http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com_content&task=blogsection&id=5&Itemid=9

CHEKIA

Constitución de la República Checa

Aprobación por la Comisión: 16 Dic 1992)

(ICL documentar el estado: 1 Ene 1993)

Preámbulo

Nosotros, los ciudadanos de la República Checa, en Bohemia, Moravia y Silesia, en el momento de la renovación de un Estado checo independiente, siendo fiel a las tradiciones de los antiguos estados de Chequia Corona y el Estado checoslovaco, resueltos a construir , proteger y desarrollar la República Checa en el espíritu de los valores inviolables de la dignidad humana y la libertad, como el hogar de los ciudadanos iguales y libres que son conscientes de sus deberes hacia los demás y su responsabilidad hacia el conjunto, como un estado libre y democrático basado en el respeto de los derechos humanos y los principios de la sociedad civil, como parte de la familia de Europa y las democracias del mundo, decididos a proteger y desarrollar conjuntamente la herencia natural y cultural, la riqueza material y espiritual, resueltos a cumplir con todos los tiempos a través de nuestros representantes, libremente elegidos, acordamos adoptar esta Constitución, de la República Checa.

• Leyes

Ley contra la discriminación (107,5 kB, documentos de MS Word)

Ley 198/2009 fecha 23 de abril de 2008, sobre igualdad de trato y los medios jurídicos de protección contra la discriminación. Se modifican determinadas leyes (Ley contra la discriminación)

<http://www.ochrance.cz/antidiskriminacni-zakon>

• Organismo encargado del control de la discriminación

<http://www.ochrance.cz/>

• Documentos

La lutte contre la discrimination et la promotion de l'égalité : comment mesurer les avancées réalisées ? 2007

Informe encargado por la Comisión Europea correspondiente a este país.

CHIPRE

• Constitución

(Aprobada por el Consejo: 16 de agosto 1960)

PART II. - FUNDAMENTAL RIGHTS AND LIBERTIES

ARTICLE 6

Subject to the express provisions of this Constitution no law or decision of the House of Representatives or of any of the Communal Chambers, and no act or decision of any organ, authority or person in the Republic exercising executive power or administrative functions, shall discriminate against any of the two Communities or any person as a person or by virtue of being a member of a Community.

ARTICLE 28

1. All persons are equal before the law, the administration and justice and are entitled to equal protection thereof and treatment thereby.

2. Every person shall enjoy all the rights and liberties provided for in this Constitution without any direct or indirect discrimination against any person on the ground of his community, race, religion, language, sex, political or other convictions, national

or social descent, birth, color, wealth, social class, or on any ground whatsoever, unless there is express provision to the contrary in this Constitution.

3. No citizen shall be entitled to use or enjoy any privilege of any title of nobility or of social distinction within the territorial limits of the Republic.

4. No title or nobility or other social distinction shall be conferred by or recognised in the Republic.

- **Leyes**

- **Leyes de la Discapacidad 2000 a 2007**

Comisionado de la Administración de Leyes de 1991 a 2004.

Igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo igual o trabajo de igual valor, las leyes de 2002 a 2004.

Igualdad de Trato (origen racial o étnico). Leyes de 2004 a 2006.

Igualdad de Trato entre hombres y mujeres (acceso a bienes y servicios y la oferta). Act 2008.

Igualdad de Trato entre hombres y mujeres en el empleo y la formación profesional. Ley de 2002 a 2007.

Igualdad de Trato en el Empleo y Leyes Laborales de 2004 a 2007.

Lucha contra la Discriminación Racial (Comisario). Ley de 2004.

Código de prácticas para hacer frente al acoso sexual y acoso en el trabajo - Principios y ejemplos.

Código de prácticas para hacer frente al acoso sexual y el acoso en el trabajo - Orientación y asesoramiento.

Conozca sus derechos. La igualdad de trato y la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo.

Conozca sus derechos. Igualdad de trato y la igualdad efectiva para las personas con discapacidad.

- **Organismo de control de la discriminación**

- **Defensor del Pueblo de la República**

http://www.ombudsman.gov.cy/Ombudsman/ombudsman.nsf/index_gr/index_gr?OpenDocument

CROACIA

- **Leyes**

- **The Anti-discrimination Act**

http://www.ombudsman.hr/dodaci/The_anti-discrimination_act.pdf

- **The People's Ombudsman Act**

<http://www.ombudsman.hr/en/regulation/121-the-peoples-ombudsman-act.html>

- **Organismo encargado del control de la discriminación**

- ***Ombudsman***

Institution of the Ombudsman is established by the Constitution of the Republic of Croatia as a commissioner of the Croatian Parliament.

The Ombudsman protects constitutional and legal rights of citizens in cases before the state administration and bodies vested with public powers; in cases before the Ministry of defence, including the Army forces and security services, before the local and regional self government as well as protects the right to local and regional self government.

In 2008 the Ombudsman was accredited as an „A» status national human rights institution for protection and promotion of human rights by the International Coordinating Committee for Human Rights as an institution which meets to high extent the criteria of the Paris Principles (these are: independence guaranteed by constitution or law, autonomous status regarding the government, pluralistic membership, a broad mandate for protection and promotion of human rights, sufficient means for independent work and investigative powers).

By the entry into force of the Anti-discrimination Act on January 1st 2009 the Ombudsman's institution became the Central Equality Body. In order to liaise and cooperate with similar bodies within the European Union the Office of the Ombudsman was accepted as a member of EQUINET on January 1st 2009.

<http://www.ombudsman.hr/en/about-the-ombudsman.html>

- **Documentos**

- **Annual Report 2008**

Annual Report 2007

Annual Report 2006

<http://www.ombudsman.hr/en/annual-report.html>

DINAMARCA

• Leyes

The Anti-Discrimination Act, Consolidation Act no. 31 of 12 January 2005, Consolidation Act A 25-01-2005
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30199>

The Equal Opportunities Act, Consolidation Act no. 899 of 5 September 2008 on the Act about equal pay for men and women, Danish Law Gazette A 11-09-2008
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=121176>

The Equal Opportunities Act Consolidation Act no. 734 of 28 June 2006 about equal treatment of men and women as regards access to employment etc., Danish Law Gazette A 07-07-2006
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=30750>

The Act on Leave and Benefit on grounds of Pregnancy and Childbirth, ACT no. 566 of 9 June 2006 about the right to leave and benefits during maternity etc., Danish Law Gazette A 10-06-2006
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=31753>

The Maternity Settlement Act (Barseludligningsloven), ACT no. 417 of 8 May 2006 about maternity leave in the private labour market, Danish Law Gazette A 10-05-2006
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=31712>

• Organismo encargado del control de la discriminación

Danish Institute for Human Rights

Act governing the Establishment of the Danish Centre for International Studies and Human Rights
[DIHR working translation]
<http://www.humanrights.dk/about+us/founding+law>

DIHR aim is to «promote equal treatment of all persons without discrimination on the basis of race or ethnic origin, including the provision of assistance to victims of discrimination for having their complaints dealt with, with due regard for the rights of the victims, the associations, the organisation and other legal entities, to initiate independent analyses on discrimination and to make recommendations on issues relating to discrimination».

Grounds of Discrimination covered: race or ethnic origin

The Complaints Committee has the power to address discrimination on the grounds of race and ethnicity only. However, DIHR can and does work with other grounds of discrimination when conducting studies and surveys, giving opinions and making reports.

www.humanrights.dk

ESLOVAQUIA

• Constitución de la República Eslovaca

Chapter Two

Basic rights and freedoms

Part One

General Provisions

Article 12

(1) People are free and equal in dignity and in rights. Basic rights and freedoms are inviolable, inalienable, imprescriptible, and infeasible.

(2) Basic rights and freedoms on the territory of the Slovak Republic are guaranteed to everyone regardless of sex, race, color of skin, language, faith and religion, political, or other thoughts, national or social origin, affiliation to a nation, or ethnic group, property, descent, or any other status. No one may be harmed, preferred, or discriminated against on these grounds.

(3) Everyone has the right to freely decide on his nationality. Any influence on this decision and any form of pressure aimed at suppressing of anyone's nationality are forbidden.

(4) No one may be harmed in his rights for exercising of his basic rights and freedoms.

- **Leyes**

Ley contra la discriminación (entrada en vigor 15.10.2008)

<http://www.snslp.sk/index.php/lang-sk/legislativa-sr.html>

- **Organismo encargado del control de la discriminación**

Centro Nacional eslovaco de derechos humanos

<http://www.snslp.sk/>

ESLOVENIA

- **CONSTITUCIÓN REPÚBLICA DE ESLOVENIA**

1º de octubre de 1993

[3] Modificada por la Ley Constitucional modificación del artículo 14 de la Constitución de la República de Eslovenia, que fue aprobado el 15 de junio de 2004 y entró en vigor el 23 de junio de 2004 (Boletín Oficial de la República de Eslovenia N° 69/04).

II. DERECHOS HUMANOS Y LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES

Artículo 14^[3]

(Igualdad ante la Ley)

En todo el Estado de Eslovenia se garantiza la igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales sin distinción de origen nacional, raza, sexo, idioma, religión, política u otras convicciones, posición económica, nacimiento, educación, condición social, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal.

Todos son iguales ante la ley.

Boletín Oficial de la República. 69/2004, de 24 de 6. 2004

<http://www.dz-rs.si/index.php?id=351>

- **Leyes**

La ley por la que se aplica el principio de igualdad de trato (texto oficial consolidado) (ZUNEO-UPB1)

Gaceta Oficial RS, no. 93/2007

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r06/predpis_ZAKO5236.html

Ley de enmienda de la Ley sobre la aplicación del principio de igualdad de trato (ZUNEO-A)

Gaceta Oficial RS, no. 61/2007

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r03/predpis_ZAKO5083.html

La Ley de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres (ZEM•M)

Gaceta Oficial RS, no. 59/2002

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r08/predpis_ZAKO3418.html

- **Organismo encargado del control de la discriminación**

Oficina de igualdad de oportunidades

http://www.uem.gov.si/si/o_uradu_za_enake_moznosti/

- **Documentos**

Resolución sobre el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2005 - 2013 / ReNPEMZM /

Gaceta Oficial RS, no. 100/2005

http://zakonodaja.gov.si/rpsi/r09/predpis_RESO29.html

ESTONIA

- **Constitución**

(Aprobación por la Comisión: 28 de junio 1992)

Chapter II. Fundamental Rights, Liberties, and Duties

Article 12 [General Equality, No Discrimination]

(1) All persons shall be equal before the law. No one may be discriminated against on the basis of nationality, race, color, sex, language, origin, creed, political or other persuasions, financial or social status, or other reasons.

(2) The propagation of national, racial, religious or political hatred, violence or discrimination is prohibited and punishable by law. The propagation of hatred, violence or discrimination between social strata is equally prohibited and punishable by law.

- **Leyes**

Gender Equality Act¹

Passed 7 April 2004

<http://www.svv.ee/index.php?id=484>

- **Organismo encargado del control de la discriminación**

Estonian Gender Equality Commissioner

The Gender Equality Commissioner is an independent and impartial expert who acts independently, monitors compliance with the requirements of the Gender Equality Act and performs other functions imposed by law.

Grounds of Discrimination covered: sex

www.svv.ee

FINLANDIA

In Finland, everyone is entitled to equal treatment

Discrimination is prohibited in many of our national laws, and residents of Finland have the basic right to equal treatment. The basic rights guaranteed in the Constitution apply to all people within the scope of Finnish jurisdiction.

No-one may be discriminated against on the basis of gender, age, ethnic or national origin, nationality, language, religion, belief, opinion, health, disability, sexual orientation or other personal characteristics.

According to the Non-Discrimination Act, the requirement of equal treatment covers all activities by the authorities and businesses

- **Leyes**

Non-Discrimination Act (21/2004)

(as amended by Act No 50/2006)

<http://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2004/en20040021.pdf>

- **Organismo encargado del control de la discriminación**

Finnish Office of Ombudsman for Minorities

The Ombudsman for Minorities is an authority with the basic task of advancing the status and legal protection of ethnic minorities and foreigners as well as equality and non-discrimination and good ethnic relations in Finland.

Grounds of Discrimination covered: the jurisdiction of the Ombudsman covers the supervision of ethnic discrimination: it does not cover discrimination based on language, sexual orientation, ideology or disability. Countering discrimination on these grounds still belongs to other authorities, mainly the police, Parliamentary Ombudsman and, in working life, to occupational safety and health authorities.

www.ofm.fi

- **Documentos**

ANNUAL REPORTS (pdf)

2008 (4,21 MB)

2007 (2,94 MB)
 2006 (378 KB)
 2005 (578 KB)
 2004 (380 KB)
 2003 (554 KB)
 2002 (219 KB)
<http://www.ofm.fi/intermin/vvt/home.nsf/pages/84FCA7A8B0F6510DC22573C2004B7694?opendocument>

GRECIA

• Constitución

(Aprobación por la Comisión: 11 de junio 1975)

PART TWO

INDIVIDUAL AND SOCIAL RIGHTS

Article 4

1. All Greeks are equal before the law.
2. Greek men and women have equal rights and equal obligations.

Article 116

1. Existing provisions contrary to article 4 paragraph 2 shall remain in force pending their abolition by statute not later than December 31, 1982.

** 2. Adoption of positive measures for promoting equality between men and women does not constitute discrimination on the basis of sex. The State shall attend to the elimination of inequalities actually existing, especially to the detriment of women.

3. Ministerial decisions of a regulatory nature as well as provisions of collective agreements or arbitration decisions fixing the remuneration for employment which are contrary to the provisions of article 22 paragraph 1 shall remain in force until they are replaced not later than three years from the date of entry into force of this Constitution.

• Leyes

N. 3304/2005

Ley del Defensor del Pueblo

N.3488/2006 - (321Kb)

Law 3488/2006 on the «Implementation of the principle of equal treatment of men and women in relation to access to employment and occupation, vocational training and promotion, in the conditions and terms of employment».

<http://www.synigoros.gr/diakriseis/nomothesia.htm>

• Organismo encargado del control de la discriminación

Defensor del Pueblo

<http://www.synigoros.gr/>

<http://www.synigoros.gr/diakriseis/index.htm>

• Documentos

· Año 2008

Informe del Defensor del Pueblo sobre promoción de igualdad de trato. Año 2008

<http://www.synigoros.gr/diakriseis/reports.htm>

Informe anual sobre la discriminación basada en motivos de raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (N.3304/2005)

· Informe Anual

· Informe Anual

Informe anual sobre la discriminación de género (N.3488/2006)

· Informe Anual

Informe Anual 2007

· Resumen

· Informe Anual

· Informe Anual

Informe Anual 2006

· Resumen

· Informe Anual

· Informe Anual en Inglés

HUNGRÍA

• Constitución

Aprobación por el Consejo: 20 de agosto 1949)
(Título oficial: Constitución de la República de Hungría)
(La Constitución fue establecido por la Ley XX de 1949.)
(ICL Documento Estado: 2003)

Capítulo IX. Gobiernos Locales

Los derechos fundamentales del artículo 43 [de los gobiernos locales]

(1) Los derechos fundamentales de todos los gobiernos locales (véase el artículo 44A) Son iguales. Las funciones de los gobiernos locales pueden ser diferentes.

(2) Los derechos y deberes de los gobiernos locales se determinará por la ley. El legítimo ejercicio de los poderes del gobierno local es que ofrece la protección jurídica de los tribunales y cualquier gobierno local puede apelar al Tribunal Constitucional para la protección de sus derechos.

Artículo 57

(1) En la República Húngara todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a que las acusaciones presentadas contra ellos en los procedimientos judiciales tengan en cuenta sus derechos y deberes y sean juzgados en un juicio justo, público por un tribunal independiente e imparcial establecido por la ley
...../...

Artículo 66

(1) La República de Hungría velará por la igualdad de hombres y mujeres en todos los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

(2) En la República de Hungría, las madres recibirán apoyo y protección antes y después del nacimiento del niño, de conformidad con los reglamentos específicos.

(3) Reglamentos independientes garantizará la protección de las mujeres y los jóvenes en el lugar de trabajo.

Artículo 70 bis

(1) La República de Hungría se respeten los derechos humanos y los derechos civiles de todas las personas en el país, sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, situación financiera, nacimiento o en cualquier otro motivo.

(2) La ley podrá establecer penas severas en casos de discriminación sobre la base del artículo (1).

(3) La República de Hungría se esforzará por poner en práctica la igualdad de derechos para todo el mundo a través de medidas que posibiliten la igualdad de oportunidades para todos.

Artículo 70B

(1) En la República Húngara toda persona tiene derecho al trabajo y a elegir libremente su trabajo y profesión.

(2) Toda persona tiene derecho a una indemnización igual por trabajo igual, sin discriminación alguna.

(3) Todas las personas que trabajan tienen derecho a una renta que corresponde a la cantidad y calidad del trabajo que realizan.

(4) Toda persona tiene derecho al descanso, al tiempo libre y vacaciones periódicas pagadas.

• Leyes

Act CXXXV. of 2003 on equal treatment and the promotion of equal opportunities

Act CXXXV. of 2003 on equal treatment, archived

Government Decree 362/2004 on the Equal Treatment Authority and the Detailed Rules of its Procedure

Standpoint No. 10.007/2/2006 of the Advisory Board of Equal Treatment

• Organismo encargado del control de la discriminación

<http://www.egyenlobanasmod.hu/>

About the Authority

El Organismo de Igualdad de Trato se estableció por la Ley CXXXV de 2003 sobre igualdad de trato y la promoción de la igualdad de oportunidades tal como se establece en el Decreto del Gobierno n° 362/2004 (XII.26.).

La Autoridad inició sus trabajos el 1 de febrero de 2005. Se trata de un organismo **independiente** que fue creado por el Gobierno húngaro para recibir y tramitar las denuncias individuales y públicas sobre discriminación y de aplicar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

• Documentos

Report on the activities of the Equal Treatment Authority and the experiences of the implementation of Act Nr. 125 of 2003 on equal treatment and the promotion of equal opportunities

**Position No. 10.007/1/2006 TT of the Advisory Board of Equal Treatment on the division of the burden of proof
January 13, 2006**
**Position No. 10.007/3/2006. TT. of the Equal Treatment Advisory Board on the obligation of providing accessibility
September 2006**
**Position Number 1/2007.TT of the Advisory Board of the Equal Treatment Authority on the questions eligible to be asked
by employers at job interviews
February 2007**
Viewpoints of Meeting 23 March 2007 on the Requirement of Equal Treatment in Public Education
384/1/2008 Viewpoints about Accessibility
384/2/2008 Viewpoints on the Principle of Equal Pay for Equal Work
384/3/2008 Viewpoints on Victimization
384/4/2008 Viewpoints on Sharing the Obligation of Proof

IRLANDA

• Leyes

EQUALITY ACT 2004

Full version of the Equality Act 2004 which was signed into law on the 19th July 2004. It amends the Employment Equality Act 1998 and the Equal Status Act 2000.
<http://www.equality.ie/index.asp?locID=60&docID=206>

EQUAL STATUS ACT 2000

<http://www.equality.ie/index.asp?locID=60&docID=207>

EMPLOYMENT EQUALITY ACT 1998

<http://www.equality.ie/index.asp?locID=60&docID=205>

Leyes de Igualdad de 2000 a 2004

<http://www.equality.ie/index.asp?locID=287&docID=647>

Employment Equality Acts 1998 and 2004

Leyes de Igualdad en el Trabajo de 1998 y 2004
<http://www.equality.ie/index.asp?locID=287&docID=637>

Schools and the Equal Status Acts (Spanish)

Centros de enseñanza y la Ley de Igualdad
<http://www.equality.ie/index.asp?locID=287&docID=663>

• Organismo encargado del control de la discriminación

The Equality Authority

<http://www.equality.ie/index.asp>

Partnership Bill as Important Step Forward for Civil Rights in Ireland - 03 Dec 2009. The introduction of the Civil Partnership Bill in Dáil Éireann was welcomed today by the Equality Authority which described the move as an important step forward for civil rights in Ireland. The proposed legislation will, for the first time, give same-sex couples the right to have their relationships formally recognised by the State.

The Role and Functions of the Equality Authority

The Equality Authority is an independent body set up under the Employment Equality Act 1998. It was established on 18th October 1999.

The Equality Authority replaced the Employment Equality Agency, and has a greatly expanded role and functions. The Employment Equality Act, 1998 and the Equal Status Act, 2000 outlaw discrimination in employment, vocational training, advertising, collective agreements, the provision of goods and services and other opportunities to which the public generally have access on nine distinct grounds.

These are:

gender;
 marital status;
 family status;
 age;
 disability;
 race;

sexual orientation;
religious belief; and
membership of the Traveller Community.

Discrimination is described in the Act as the treatment of a person in a less favourable way than another person is, has been or would be treated on any of the above grounds.

• Documentos

Publications and Booklets

This part of the website contains all of the Equality Authority's publications. They have been sorted into categories for ease of reference. If you are unable to locate the publication that you are looking for, please use the search facility.

<http://www.equality.ie/index.asp?locID=12&docID=-1>

Articles

Information Booklets

Research Publications

Policy Publications

Codes of Practice

Good Practice Publications

Newsletters

Annual Reports

LETONIA

• Constitución de la República de Letonia 15 de febrero 1922

Publicado en: Diario, 01/07/1993, nr. 43

Publicado: Zinotajs, nr. 1994,6

8.nodaļa

<http://www.satv.tiesas.gov.lv/?lang=2&mid=8>

Derechos humanos

(15 8.nodaļa octubre de 1998 la ley que entra en efecto a partir del 06.11.98.)

89a El Estado deberá reconocer y proteger los derechos humanos fundamentales en virtud de la Constitución, las leyes y acuerdos internacionales vinculantes para Letonia.

90a Toda persona tiene derecho a saber sus derechos.

91a Todas las personas son iguales ante la ley letona y los tribunales. Los derechos humanos se ejercerán sin discriminación alguna.

• Leyes

Ley del Ombudsman

http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/latvijas_tiesibu_akti/

http://www.tiesibsargs.lv/lat/tiesibu_akti/

• Documentos

Práctica de los tribunales de Letonia relativa a la violación de la prohibición de la discriminación en el ámbito laboral. Kristin Dupate (2007)

Prohíbe todas las formas de discriminación por razón de sexo de una persona, raza o etnia (incluyendo el color de la piel, origen nacional o étnico y la nacionalidad), edad, discapacidad, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica o estado civil, orientación sexual, en otras circunstancias.

Las diferencias en el tratamiento permite sólo en los casos en que exista una justificación razonable y objetiva y no hay proporcionalidad entre el objetivo perseguido y los medios.

Ombudsman's Annual Report. 2007

<http://www.tiesibsargs.lv/eng>

LITUANIA

- **Constitución**

The Constitution of the Republic of Lithuania came into force on 2 November 1992.
(Adopted by citizens of the Republic of Lithuania in the Referendum of 25 October 1992)
<http://www.lygybe.lt/?pageid=29>
<http://www3.lrs.lt/home/Konstitucija/Constitution.htm>

- **Leyes**

- Law on equal Treatment**

<http://www.lygybe.lt/assets/LAw%20Women%20and%20Men%202008.doc>

- Law on equal opportunities for women and men**

(As last amended on 19 June 2008 – No X-1631)
<http://www.lygybe.lt/assets/LAw%20Women%20and%20Men%202008.doc>

- **Principle of gender equality in Lithuanian legal acts**

<http://www.lygybe.lt/assets/Principle%20of%20gender%20equality.doc>

- **Organismo encargado del control de la discriminación**

- El Defensor del Pueblo**

<http://www.lygybe.lt/?pageid=3>

- **Documentos**

Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades para el periodo 2003-2004
Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades 2005-2009
Nacional de Lucha contra el programa de un año para el período 2006-2008
<http://www.lygybe.lt/?pageid=6>

LUXEMBURGO

- **Constitution du Grand-Duché de Luxembourg**

(Texte a jour au 1er avril 2009)
<http://www.gouvernement.lu/gouvernement/constitution-luxembourgeoise.pdf>

Loi du 13 juillet 2006 portant révision de l'article 11, paragraphe (2) de la Constitution.
.../...

De l'assentiment de la Chambre des Députés exprimé de la manière prévue par l'article 114 de la Constitution, donné en première lecture le 16 mars 2006 et en seconde lecture le 21 juin 2006;

Avons ordonné et ordonnons:

Article unique. L'article 11, paragraphe (2) de la Constitution est libellé comme suit:

«Les femmes et les hommes sont égaux en droits et en devoirs.

L'Etat veille à promouvoir activement l'élimination des entraves pouvant exister en matière d'égalité entre femmes et hommes.»

.../...

- **Leyes**

- 1) EGALITE DE TRAITEMENT DES PERSONNES**

http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/compilation/recueil_lois_speciales/EGALITE.pdf

- L. 28 novembre 2006.– portant**

1. transposition de la directive 2004/43/CE du Conseil du 29 juin 2000 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique

- Loi du 29 novembre 2006 modifiant**

1. la loi modifiée du 16 avril 1979 fixant le statut général des fonctionnaires de l'Etat.
2. la loi modifiée du 24 décembre 1985 fixant le statut général des fonctionnaires communaux.

L. 21 décembre 2007.– portant

1. transposition de la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en oeuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services

Modification de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance

Egalite de traitement entre hommes et femmes.-Loi du 13 mai 2008 portant transposition de la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail telle que modifiée par la directive 2002/73/CE du Parlement Européen et du Conseil du 23 septembre 2002; 2. modification du Code du travail; 3. modification de l'alinéa 1 de l'article 2 de la loi du 14 mars 1988 relative au congé d'accueil

22 juillet 2008. – Loi relative à l'accessibilité des lieux ouverts au public aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance

11 décembre 2008. – Règlement grand-ducal relatif à l'aspect et aux conditions d'obtention des médailles de chien d'assistance et portant exécution des articles 2 et 3 de la loi du 22 juillet 2008 relative à l'accessibilité des lieux ouverts au public aux personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance

19 décembre 2008. – Règlement grand-ducal relatif aux limitations à l'accès des personnes handicapées accompagnées de chiens d'assistance aux lieux ouverts au public

2) Egalité entre femmes et hommes en matière du travail

http://www.mega.public.lu/legislation/base_legale/index.html

Loi du 8 décembre 1981 relative à l'égalité du traitement entre hommes et femmes.

Règlement grand-ducal du 10 juillet 1974 relative à l'égalité de rémunération.

Loi du 28 juin 2001 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

3) Discriminations

CODE PÉNAL

http://www.legilux.public.lu/leg/textescoordonnes/codes/code_penal/CodePenal_PageAccueil.pdf

Chapitre VI. - Du racisme, du révisionnisme et d'autres discriminations.
(L. 19 juillet 1997)

Art. 454. (L. 28 novembre 2006) Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur couleur de peau, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur situation de famille, de leur âge, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs moeurs, de leurs opinions politiques ou philosophiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vrai ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales, les groupes ou communautés de personnes, à raison de l'origine, de la couleur de peau, du sexe, de l'orientation sexuelle, de la situation de famille, de leur âge, de l'état de santé, du handicap, des moeurs, des opinions politiques ou philosophiques, des activités syndicales, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée, des membres ou de certains membres de ces personnes morales, groupes ou communautés.

Art. 455. (L. 19 juillet 1997) Une discrimination visée à l'article 454, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté de personnes, est punie d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 251 euros à 25.000 euros ou de l'une de ces peines seulement, lorsqu'elle consiste:

1) (L. 21 décembre 2007) à refuser la fourniture ou la jouissance d'un bien et/ou l'accès à un bien;

2) (L. 21 décembre 2007) à refuser la fourniture d'un service et/ou l'accès à un service;

3) (L. 21 décembre 2007) à subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service et/ou l'accès à un bien ou à un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 454 ou à faire toute autre discrimination lors de cette fourniture, en se fondant sur l'un des éléments visés à l'article 454;

4) à indiquer dans une publicité l'intention de refuser un bien ou un service ou de pratiquer une discrimination lors de la fourniture d'un bien ou d'un service, en se fondant sur l'un des éléments visés à l'article 454;

5) à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque,

6) à refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne;

7) (L. 28 novembre 2006) à subordonner l'accès au travail, tous les types de formation professionnelle, ainsi que les conditions de travail, l'affiliation et l'engagement dans une organisation de travailleurs ou d'employeurs à l'un des éléments visés à l'article 454 du code pénal.

Art. 456. (L. 19 juillet 1997) Une discrimination visée à l'article 454, commise à l'égard d'une personne physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté de personnes par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de

service public, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions ou de sa mission, est punie d'un emprisonnement d'un mois à trois ans et d'une amende de 251 euros à 37.500 euros ou de l'une de ces peines seulement, lorsqu'elle consiste:

- 1) à refuser le bénéfice d'un droit accordé par la loi;
- 2) à entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque.

Art. 457. (L. 19 juillet 1997) Les dispositions des articles 455 et 456 ne sont pas applicables:

1) aux différenciations de traitement fondées sur l'état de santé, lorsqu'elles consistent en des opérations ayant pour objet la prévention et la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité;

2) aux différenciations de traitement fondées sur l'état de santé ou le handicap, lorsqu'elles consistent en un refus d'embauche ou un licenciement fondé sur l'incapacité médicalement constatée de l'intéressé;

3) aux différenciations de traitement fondées, en matière d'embauche, sur la nationalité, lorsque l'appartenance à une nationalité déterminée constitue, conformément aux dispositions statutaires relatives à la fonction publique, aux réglementations relatives à l'exercice de certaines professions et aux dispositions en matière de droit du travail, la condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle;

4) aux différenciations de traitement fondées, en matière d'entrée, de séjour et de droit de vote au pays, sur la nationalité, lorsque l'appartenance à une nationalité déterminée constitue, conformément aux dispositions légales et réglementaires relatives à l'entrée, au séjour et au droit de vote au pays, la condition déterminante de l'entrée, du séjour et de l'exercice du droit de vote au pays;

5) abrogé (L. 28 novembre 2006)

Art. 457-1. (L. 19 juillet 1997) Est puni d'un emprisonnement de huit jours à deux ans et d'une amende de 251 euros à 25.000 euros ou de l'une de ces peines seulement:

1) quiconque, soit par des discours, cris ou menaces proférés dans des lieux ou réunions publics, soit par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches exposés au regard du public, soit par tout moyen de communication audiovisuelle, incite aux actes prévus à l'article 455, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté en se fondant sur l'un des éléments visés à l'article 454;

2) quiconque appartient à une organisation dont les objectifs ou les activités consistent à commettre l'un des actes prévus au paragraphe 1) du présent article;

3) quiconque imprime ou fait imprimer, fabrique, détient, transporte, importe, exporte, fait fabriquer, importer, exporter ou transporter, met en circulation sur le territoire luxembourgeois, envoie à partir du territoire luxembourgeois, remet à la poste ou à un autre professionnel chargé de la distribution du courrier sur le territoire luxembourgeois, fait transiter par le territoire luxembourgeois, des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, affiches, photographies, films cinématographiques, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image, de nature à inciter aux actes prévus à l'article 455, à la haine ou à la violence à l'égard d'une personne, physique ou morale, d'un groupe ou d'une communauté, en se fondant sur l'un des éléments visés à l'article 454.

La confiscation des objets énumérés ci-avant sera prononcée dans tous les cas.

Art. 457-2. (L. 19 juillet 1997) Lorsque les infractions définies à l'article 453 ont été commises à raison de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, des personnes décédées à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminées, les peines sont de six mois à trois ans et d'une amende de 251 euros à 37.500 euros ou de l'une de ces peines seulement.

Art. 457-3. (L. 19 juillet 1997) Est puni d'un emprisonnement de huit jours à six mois et d'une amende de 251 euros à 25.000 euros ou de l'une de ces peines seulement celui qui, soit par des discours, cris ou menaces proférés dans des lieux ou réunions publics, soit par des écrits, imprimés, dessins, gravures, peintures, emblèmes, images ou tout autre support de l'écrit, de la parole ou de l'image vendus ou distribués, mis en vente ou exposés dans des lieux ou réunions publics, soit par des placards ou des affiches exposés au regard du public, soit par tout moyen de communication audiovisuelle, a contesté, minimisé, justifié ou nié l'existence d'un ou de plusieurs crimes contre l'humanité ou crimes de guerre tels qu'ils sont définis par l'article 6 du statut du tribunal militaire international annexé à l'accord de Londres du 8 août 1945 et qui ont été commis soit par les membres d'une organisation déclarée criminelle en application de l'article 9 dudit statut, soit par une personne reconnue coupable de tels crimes par une juridiction luxembourgeoise, étrangère ou internationale.

Est puni des mêmes peines ou de l'une de ces peines seulement celui qui, par un des moyens énoncés au paragraphe précédent, a contesté, minimisé, justifié ou nié l'existence d'un ou de plusieurs génocides tels qu'ils sont définis par la loi du 8 août 1985 portant répression du génocide et reconnus par une juridiction ou autorité luxembourgeoise ou internationale.

Art. 457-4. (L. 19 juillet 1997) Dans les cas prévus aux articles 455, 456, 457-1, 457-2 et 457-3, les coupables pourront de plus être condamnés à l'interdiction des droits conformément à l'article 24.

• Organismo encargado del control de la discriminación

Le Centre pour l'égalité de traitement

Le Centre pour l'égalité de traitement a été créé par la loi du 28 novembre 2006.

Le Centre exerce ses missions en toute indépendance et a pour objet de promouvoir, d'analyser et de surveiller l'égalité de traitement entre toutes les personnes sans discrimination fondée sur la race, l'origine ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, la religion ou les convictions, l'handicap et l'âge.

<http://www.cet.lu/fr/Home-Page>

Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI)

Créé par la loi du 16 décembre 2008 concernant l'accueil et l'intégration des étrangers au Grand-Duché de Luxembourg, entrant en vigueur le 1er juin 2009, l'OLAI se substitue au Commissariat du Gouvernement aux étrangers (CGE) institué par la loi modifiée du 27 juillet 1993. L'OLAI a pour mission de :

- mettre en œuvre et coordonner la politique d'accueil et d'intégration
 - mettre en œuvre et gérer le contrat d'accueil et d'intégration (CAI)
 - faciliter le processus d'intégration des étrangers
 - établir un plan d'action national d'intégration et de lutte contre les discriminations
 - établir un rapport national quinquennal sur l'intégration des étrangers
 - gérer des structures d'hébergement
 - encadrer les demandeurs de protection internationale
 - lutter contre les discriminations
- <http://www.olai.public.lu/>

• Documentos**Centre pour l'égalité de traitement:**

Rapport d'activités 2009

<http://www.cet.lu/fr/Home-Page>

Avis CET

- Recommandations concernant le refus d'accès à des bars et discothèques
 - Avis sur l'exclusion des personnes homosexuelles ou bisexuelles masculines du don du sang
 - Projet de loi n° 5914
- <http://www.cet.lu/fr/Avis-CET>

Office luxembourgeois de l'accueil et de l'intégration (OLAI):

Plan d'action national d'intégration et de lutte contre les discriminations

Le 9 décembre 2009, la Ministre de la Famille et de l'Intégration, Marie-Josée JACOBS avait invité la société civile à un forum de consultation dans le cadre de l'élaboration du futur plan d'action national d'intégration et de lutte contre les discriminations afin de discuter des objectifs proposés (voir document de travail).

<http://www.olai.public.lu/>

MALTA

- **Leyes** (<http://www.equality.gov.mt/page.asp?p=8656&l=1>)

The Equality for Men and Women Act - Updated

http://www.equality.gov.mt/filebank/documents/chap456_updated.pdf

The Equality for Men and Women Act

<http://www.equality.gov.mt/filebank/imagebank/wordbank/chapt456.pdf>

Equal Treatment of Persons Order

<http://www.equality.gov.mt/filebank/LN%2085%20of%202007.pdf>

Access to Goods and Services and their Supply (Equal Treatment) Regulations

<http://www.equality.gov.mt/filebank/documents/LN%20181%20of%202008.pdf>

The Employment and Industrial Relations Act

Part-time Employees Regulations

Protection of Maternity (Employment) Regulations

Parental Leave Entitlement Regulations

Urgent Family Leave Regulations

Tax Credit (Women Returning to Employment) Regulations (44.0 KB)

• Organismo encargado del control de la discriminación

The National Commission for the Promotion of Equality

The National Commission for the Promotion of Equality (NCPE) is an independent, government funded body set up by virtue of Chapter 456 of the Laws of Malta in January 2004. The primary task of NCPE is to monitor the implementation of:

Cap 456 - Equality for Men and Women Act,
Legal Notice 85 of 2007 - Equal Treatment of Persons Order, and
Legal Notice 181 of 2008 - Access to Goods and Services and their Supply (Equal Treatment) Regulations.
The Commission works to ensure that Maltese society is a society free from any form of discrimination based on:

- (i) sex / gender and family responsibilities in employment, and
 - (ii) racial / ethnic origin and gender in the provision of goods and services and their supply.
- <http://www.equality.gov.mt/page.asp?p=8656&l=1>

• Documentos

Annual Report 2008
Annual Report 2007
Annual Report 2006
Annual Report 2005
Annual Report 2004

Gender Equality and Gender Mainstreaming Documents
Sexual Harassment: A Code of Practice
Sexual Harassment: A Code of Practice (Presentation)
Gender Mainstreaming
Presentations on Gender Equality
<http://www.equality.gov.mt/page.asp?p=8655&l=1>

PAÍSES BAJOS

• Leyes

Equal Treatment Law

Please note that this is a simplified description of the equal treatment law. For that reason, you cannot derive any rights from it. A translation of the Equal Treatment Act can be found on this website.

Equal treatment law stipulates that it is unlawful to discriminate against someone on the ground of:

religion
belief
political orientation
race
gender
nationality
sexual orientation
civil status
disability or chronic illness
age
duration of employment relation (fulltime or parttime)*
temporary or permanent employment contract*

We call these the 'grounds of discrimination'. It is unlawful to treat people differently on these grounds of discrimination in several specific situations.

There is a difference between 'direct' and 'indirect' discrimination. Direct discrimination is unequal treatment based on one of the grounds of discrimination and situations listed above. If someone is not allowed to rent an apartment because he is a homosexual, he is a victim of direct discrimination.

Indirect discrimination occurs when a requirement seems neutral, but indirectly leads to discrimination on one of the grounds of discrimination. An example is a job advertisement for bulb peelers in which fluency in Dutch is required. The requirement may seem neutral, but can lead to the unequal treatment of ethnic minorities. After all, it is more difficult for them to meet the requirement.

Direct discrimination is (almost) always unlawful. Indirect discrimination is only allowed when it is objectively justified. A bulb peeler does not need to be fluent in Dutch, but a newsreader on a Dutch television channel does.

*These grounds of discrimination only concern the relationship between employer and employee.

<http://www.cgb.nl/artikel/equal-treatment-law>

Equal Treatment Act

Act of 2 March 1994 containing general rules to provide protection against discrimination on the grounds of religion, belief, political opinion, race, sex, nationality, heterosexual or homosexual orientation or civil status (as amended on 9 September 2004)

<http://www.cgb.nl/artikel/equal-treatment-act>

Equal Treatment (Disability and Chronic Illness) Act

Act of 3 April 2003 to establish the Act on equal treatment on the grounds of disability or chronic illness

This translation is unofficial and is presented here for information purposes on the contents of the Act. It should not be treated as an official legal translation of the Act. Any interpretation of the information should be referred back to the original text.

<http://www.cgb.nl/artikel/equal-treatment-disability-and-chronic-illness-act>

Equal Treatment in Employment (Age discrimination) Act

Equal treatment irrespective of age in employment, occupation and vocational training (Equal Treatment in Employment (Age Discrimination) Act)

This translation is unofficial and is presented here for information purposes on the contents of the Act. It should not be treated as an official legal translation of the Act. Any interpretation of the information should be referred back to the original text.

<http://www.cgb.nl/artikel/equal-treatment-employment-age-discrimination-act>

Decree determining the procedures of the Equal Treatment Commission

Decree of 29 July 1994 determining the procedures of the Equal Treatment Commission (Equal Treatment Commission (Procedures) Decree) (Bulletin of Acts and Decrees 1994, no. 606)

<http://www.cgb.nl/artikel/decree-determining-procedures-equal-treatment-commission>

Section 125g and 125h of the Dutch Central and Local Government Personnel Act

<http://www.cgb.nl/artikel/section-125g-and-125h-dutch-central-and-local-government-personnel-act>

Section 7:646 - 7:649 of the Dutch Civil Code

<http://www.cgb.nl/artikel/section-7646-7649-dutch-civil-code>

• Organismo encargado del control de la discriminación

The Netherlands.- Dutch Equal Treatment Commission - CGB

<http://www.cgb.nl/>

CGB mandate is to provide protection against discrimination in order to promote equal participation in life and/or society (Preamble ETA).

Grounds of Discrimination covered: sex, race, nationality, religion, sexual orientation, civil status, political conviction, belief (all since 1994), duration of employment relation (fulltime or part-time; since 1996), employment relation (permanent or temporary; since 2002), disability or chronic illness (since December 2003) and age (since May 2004).

• Documentos

<http://www.cgb.nl/artikel/publications>

PORTUGAL

• Constitución de La República de Portugal

Artigo 9.º

Tarefas fundamentais do Estado

São tarefas fundamentais do Estado:

- a) Garantir a independência nacional e criar as condições políticas, económicas, sociais e culturais que a promovam;
- b) Garantir os direitos e liberdades fundamentais e o respeito pelos princípios do Estado de direito democrático;
- c) Defender a democracia política, assegurar e incentivar a participação democrática dos cidadãos na resolução dos problemas nacionais;
- d) Promover o bem-estar e a qualidade de vida do povo e a igualdade real entre os portugueses, bem como a efectivação dos direitos económicos, sociais, culturais e ambientais, mediante a transformação e modernização das estruturas económicas e sociais;
- e) Proteger e valorizar o património cultural do povo português, defender a natureza e o ambiente, preservar os recursos naturais e assegurar um correcto ordenamento do território;
- f) Assegurar o ensino e a valorização permanente, defender o uso e promover a difusão internacional da língua portuguesa;
- g) Promover o desenvolvimento harmonioso de todo o território nacional, tendo em conta, designadamente, o carácter ultra-periférico dos arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- h) Promover a igualdade entre homens e mulheres.

Artigo 13.º

Princípio da igualdade

1. Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei.
2. Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 109.º

Participação política dos cidadãos

A participação directa e activa de homens e mulheres na vida política constitui condição e instrumento fundamental de consolidação do sistema democrático, devendo a lei promover a igualdade no exercício dos direitos cívicos e políticos e a não discriminação em função do sexo no acesso a cargos políticos.

• Leyes

http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=es&p_country=PRT&p_classification=05.01&p_origin=SUBJECT

Ley núm. 14/2008 que prohíbe y sanciona la discriminación en función del sexo en el acceso a los bienes y servicios y su suministro, transponiendo en el orden jurídico interno la Directiva núm. 2004/113/CE, del Consejo.

Diário da República (Separata), 2008-03-12, núm. 51, págs. 1561-1563

Decreto-Ley núm. 34/2007 por el que se Reglamenta la Ley núm. 46/2006, de 28 de agosto de 2006 que tiene por objeto prevenir y prohibir la discriminación por razones de deficiencia y riesgo agravado de la salud.

Diário da República, 2007-02-15, núm. 33, págs. 1176-1177

Ley núm. 46/2006 que prohíbe y sanciona la discriminación por motivos de deficiencia y de existencia de riesgo agravado de la salud.

Diário da República (Separata), 2006-08-08, núm. 165, págs. 6210-6213

Diário da República, Pesquisa de Diplomas, Portugal (Consultado el 2008-11-05)

Ley N º 18/2004 de 11 de mayo - la transposición de la Directiva Race

Ley núm. 9/2001 de 21 de mayo que refuerza los mecanismos de fiscalización y sanción de las prácticas laborales discriminatorias en función del sexo.

Diário da República, 2001-05-21, núm. 117, págs. 2944-2945

Ley N º 134/99 de 28 de agosto - Prohíbe la discriminación en el ejercicio de los derechos por razones de raza, color, origen nacional o étnico,

El Código Penal - Delitos contra el Racismo - art. 131, 132, 143, 145, 180, 181, 240, 251 y 252;

Ley N º 20/96 de 6 de julio - Asistente de Constitución en el proceso penal en el caso de los delitos racistas o xenófobos;

Ley 99/2003, de 27 de agosto - del Código de Trabajo - art. 22 a 26, 620 º y 642 º;

• Organismo encargado del control de la discriminación

Comissão para a Igualdade e Contra a Discriminação Racial (CICDR)

<http://www.cicdr.pt/content/view/2/2/>

Ley Orgánica de ACIDI - Decreto-Ley N° 167/2007 de 3 de mayo;

The CICDR has, as its mission, to prevent and forbid racial discrimination in all its forms and to sanction all actions and practises which violate the fundamental human rights or which cause unequality of treatment with regard to racial belonging, colour, nationality and ethnic origins.

Grounds of discrimination covered: racial belonging, colour, nationality and ethnic origins.

RUMANIA

• Constitución

Aprobación por la Comisión: 8 de diciembre 1991)

Artículo 4 [Unidad, la no discriminación]

(1) La Fundación del Estado se coloca en la unidad del pueblo rumano.

(2) Rumania es la patria común e indivisible de todos sus ciudadanos, sin discriminación alguna por motivos de raza, nacionalidad, origen étnico, idioma, religión, sexo, opinión, filiación política, posición económica u origen social.

Article 6 [Minorities]

(1) The State recognizes and guarantees the right of persons belonging to national minorities, to the preservation, development, and expression of their ethnic, cultural, linguistic, and religious identity.

(2) The protecting measures taken by the Romanian State for the preservation, development, and expression of identity of the persons belonging to national minorities shall conform to the principles of equality and non-discrimination in relation to the other Romanian citizens.

Article 16 [Equality, Public Office]

(1) Citizens are equal before the law and public authorities, without any privilege or discrimination.

(2) No one is above the law.

(3) Access to a public office or dignity, civil or military, is granted to persons whose citizenship is only and exclusively Romanian and whose domicile is in Romania.

Article 30 [Expression]

(6) Freedom of expression shall not be prejudicial to the dignity, honor, and privacy of person, and the right to one's own image.

(7) Any defamation of the country and the nation, any instigation to a war of aggression, to national, racial, class or religious hatred, any incitement to discrimination, territorial separatism

• Leyes

http://www.clr.ro/rep_dil_2002/Index_onLine/Index_onLine.aspx

OUG. nr. 61/2008

Ordonanță de urgență privind implementarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii

Publicare: M. Of. nr. 385/21 mai 2008

HG. nr. 1258/2004

Hotărâre privind aprobarea Planului național de acțiune pentru combaterea discriminării

Publicare: M. Of. nr. 775/24 aug. 2004 html

HG. nr. 1456/2002

Hotărâre privind participarea României la Programul comunitar de acțiune pentru combaterea discriminării (2001–2006) și plata contribuției financiare la acest program în anul 2002

Publicare: M. Of. nr. 942/23 dec. 2002

HG. nr. 1194/2001

Hotărâre privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

Publicare; M.Of.nr 792/12 dec.2001

• Organismo encargado del control de la discriminación

Consejo nacional para prevenir la discriminación

<http://www.cncd.org.ro/>

The CNCD aims at preventing, sanctioning and eliminating all forms of discrimination.

Grounds of Discrimination covered: race, nationality, ethnicity, language, religion, social origin, beliefs, sex or sexual orientation, age, disability, chronic non-contagious diseases, persons infected with HIV or belonging to a disfavoured category (for example, refugees, asylum seekers, pensioners, abandoned children, convicted persons who have served their sentences etc.)

SUECIA

• Leyes

Discrimination Act (Swedish Code of Statutes)

SFS 2008:567.- Published 25 June 2008

http://www.do.se/Documents/pdf/new_discrimination_law.pdf?epslanguage=sv

Act concerning the Equality Ombudsman

SFS 2008:568.- Published 25 June 2008

http://www.do.se/Documents/pdf/new_do_law.pdf?epslanguage=sv

Parental Leave Act (1995:584)

Issued 24 May 1995

Amendments: up to and including SFS 2006:442

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/10/49/85/f16b785a.pdf>

• Organismo encargado del control de la discriminación

Equality Ombudsman

<http://www.do.se/Other-languages/English/>

The Equality Ombudsman (DO) is a government agency that works against discrimination and for equal rights and opportunities for everyone. Our vision is a society where respect for everyone's equal value and rights is a matter of course.

The Equality Ombudsman was formed on 1 January 2009 when the four previous anti-discrimination ombudsmen were merged into a new body. The previous authorities were the Equal Opportunities Ombudsman (JämO), the Ombudsman against Ethnic Discrimination (DO), the Disability Ombudsman (HO) and Ombudsman against Discrimination on grounds of Sexual Orientation (HomO).

• Documentos

New anti-discrimination legislation and a new agency, the Equality Ombudsman

(Fact Sheet).- Ministry of Integration and Gender Equality

January 2009

<http://www.regeringen.se/content/1/c6/11/80/10/4bb17aff.pdf>

Pay surveys – provisions and outcomes

Diskrimineringsombudsmannen, DO

© DO.- Serie DO II ENG 2009

Printed by Danagårds Grafiska, Ödeshög, 2009

<http://www.do.se/Documents/Material/English/Pay%20suveys%20webbversion%20serie%20DO%20II%20ENG%202009.pdf?epslanguage=sv>

XI. BIBLIOGRAFIA

A) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO. DISCRIMINACIÓN POSITIVA. POLÍTICAS PÚBLICAS. ASPECTOS LEGALES

- ALEGRET, María Eugenia, (Dir.): *La discriminación positiva*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2006. (Manuales de formación continuada ; 35).
- ÁLVAREZ ALONSO, Diego y ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio: «Nuevas reflexiones sobre la noción de discriminación y la eficacia de la tutela antidiscriminación», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 132, oct., 2006; pp. 997-1044.
- BALLESTERO, María Vittoria «Igualdad y acciones positivas : problemas y argumentos de una discusión infinita», en *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, nº 29, 2006; pp. 59-76.
- BARRÈRE UNZUETA, María Ángeles: «De la acción positiva a la discriminación positiva en el proceso legislativo español», en *Jueces para la Democracia : Información y Debate*, nº 51, nov., 2004; pp. 26-33.
- «Igualdad y discriminación positiva: un esbozo de análisis teórico-conceptual». Zaragoza: Mira, 2002.
- «Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades», en *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 60, may.-ag., 2001; pp. 145-166.
- BELL, Mark; CHOPIN, Isabelle y PALMER, Fiona: «Developing Anti-Discrimination Law in Europe», Dirección General para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, 2.007.
- BONDÍA GARCÍA, David: «Hacia una superación de los límites intrínsecos del principio de no discriminación en el Convenio Europeo de Derechos Humanos : el protocolo núm. 12», en *Anuario de Derecho Internacional*, nº 17, 2001; pp. 269-287.
- CABALLERO OCHOA, José Luis: «La igualdad en los textos sobre derechos humanos: la cláusula de no discriminación en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea», en *Revista de Derecho de la Unión Europea*, nº 4, 2003; pp. 135-152.
- CACHÓN RODRIGUEZ, Lorenzo: «España y la Directivas 2000/43: de la «ocasión perdida» a una legislación nacional sobre igualdad de trato», en *Tiempo de Paz*, nº 73, 2004, pp. 13-22.
- «Exclusión social, políticas de inclusión y políticas antidiscriminatorias», en *Arxius de Sociología*, nº 12-12, 2005, pp. 215-244.
- «Discriminación e instituciones públicas en España», en: *IV Encuentro de Derechos Humanos: Derechos Humanos y Discriminación: ¿nuevos o continuos retos? (San Sebastián, 16-17 abril, 2008)*.
- CAICEDO, Natalia: «El principio de igualdad y no discriminación en las prestaciones asistenciales», en *Revista de Derecho Migratorio y Extranjería*, nº 18, jul., 2008; pp. 297-323.
- CANOSA USERA, Raúl: «Igualdad y no discriminación en el Derecho internacional de los Derechos Humanos», en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, nº 11, 2008; pp. 39-66.
- CARMONA CUENCA, Encarnación: «La prohibición de discriminación (art. 14 CEDH y Protocolo 12)», en Javier García Roca y Pablo Santolaya (coords.): *La Europa de los Derechos :el Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2005; pp. 665-695.
- CASTRO SÁNCHEZ, Claribel de: «Declaración Universal de los Derechos Humanos y principio de no-discriminación: mecanismos de protección en el marco de la Organización de las Naciones Unidas», en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, 2008; pp. 313-353.
- CERDÁ MARTÍNEZ-PUJALTE, Carmen: «Los principios constitucionales de igualdad de trato y de prohibición de la discriminación : un intento de delimitación», en *Cuadernos Constitucionales de la Cátedra Fadrique Furió Ceriol*, nº 50,51, 2005; pp. 193-218.
- «Principio de igualdad y prohibición de discriminación en las relaciones jurídico privadas : la doctrina de la Drittwirkung», en *Revista de las Cortes Generales*, nº 61, 2004; pp. 155-217.
- COBREROS MENDOZA, Edorta: «Discriminación por indiferenciación: estudio y propuesta», en *Revista Española de Derecho Constitucional*, nº 81, sep.-dic., 2007; pp. 71-114.
- COLMENERO MENÉNDEZ DE LUARCA, Miguel: «La discriminación positiva en el ámbito penal», en *Manuales de Formación Continuada*, nº 35, 2006; pp. 277-332.

- COMISIÓN EUROPEA. «Eurobarómetro sobre discriminación en la Unión Europea», nº especial 317, noviembre de 2009. (http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf)
- COMISIÓN EUROPEA. «International perspectives on positive action measures. A comparative analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa», Junio de 2.009.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús: «Igualdad y no discriminación», en *Veinte Años de Jurisprudencia Laboral y Social del Tribunal Constitucional: XIX Jornadas universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*. Madrid: Tecnos, 2001; pp. 263-327.
- DAVIDSON, Scott: «Equality and non-discrimination», en *Defining Civil and Political Rights : the Jurisprudence of the United Nations Human Rights Committee*. Aldershot [etc.]: Ashgate, 2004; pp. 161-181.
- DE ASÍS ROIG, Rafael F. «Sobre la discriminación positiva: especial referencia al derecho europeo». Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección de Publicaciones, [2001].
- DOPICO GÓMEZ-ALLER, Jacobo: «Delitos cometidos por motivos discriminatorios: una aproximación desde los criterios de legitimación de la pena», en *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*, nº. 57, 2004; pp. 143-176.
- DURÁN, Paloma: «Discriminación positiva o acciones positivas: STC 166/1988, de 26 de septiembre», en *Persona y Derecho*, nº 54, 2006; pp. 151-164.
- ESCANDE-VARNIOL, Marie-Cécile: «Impacto y perspectivas del principio de igualdad de trato en los países de la Comunidad Europea : informe de síntesis », en *Relaciones Laborales: revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 2007; pp. 1183-1201.
- FABREGAT MONFORT, Gemma. «Las medidas de acción positiva: la posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria». Valencia: Tirant lo Blanch, 2009. (Colección laboral; 189).
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda: «Artículo 14: la prohibición de discriminación», en María Emilia Casas Baamonde y Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (dirs.): *Comentarios a la Constitución Española : XXX aniversario*. Las Rozas (Madrid): Fundación Wolters Kluwer, 2008; pp. 292-307.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda y CALVO GALLEGÓ, Francisco Javier: «La Directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas : una ampliación del marco material comunitario», en *Temas Laborales: revista andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, nº 59, 2001; pp. 125-163.
- FREDMAN, Sandra: «Changing the norm: positive duties in equal treatment legislation», en *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, nº 4, 2005; pp. 369-398.
- GARCÍA AMADO, Juan Antonio: «Discriminaciones indirectas y equívocos derechos: a propósito de la STC 3/2007, de 15 de enero, y del ATC 200/2007 de 27 de marzo», en *La Ley. Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, nº 6748, jul., 2007; pp. 1-5.
- GARCÍA NICOLÁS, Cristina: «El objetivo de la no discriminación», en José-Román Flecha Andrés y Cristina García Nicolás (coords.): *La Constitución Europea : un texto para las nuevas realidades*. Salamanca: Servicio de Publicaciones, Universidad de Salamanca, 2006; pp. 93-116.
- GARRIGA DOMÍNGUEZ, Ana: «Igualdad, discriminación y diferencia en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», en *Derechos y Libertades. Revista del Instituto Bartolomé de las Casas*, nº 10, en-dic., 2001; pp. 53-104.
- HEYNING, Catherine J. van de: «Is it still a sin to kill a mockingbird? : remedying factual inequalities through positive action : what can be learned from the US Supreme Court and European Court of Human Rights case law? », en *European Human Rights Law Review*, nº 3, 2008; pp. 376-390.
- HOLTMAAT, Rikki: «Catalyst for Change? Equality bodies, according to Directive 2000/43/EC –existence, independence and effectiveness». Bruselas: Dirección General para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, 2.006.
- LEVADE, Anne: «Discrimination positive et principe d'égalité en droit français», en *Pouvoirs*, nº 111, 2004; pp. 55-71.
- MAKKONEN, Timo: «Measuring Discrimination. Data Collection and EU Equality Law». Bruselas: Comisión Europea, 2006
- «European handbook on equality data». Bruselas: Comisión Europea, 2007
- MARTÍN VIDA, María Ángeles: «Fundamento y límites constitucionales de las medidas de acción positiva». Madrid: Civitas, 2002. (Monografías Civitas).
- «Modelos de medidas de acción positiva en los países miembros de la Unión Europea», en *Teoría y Realidad Constitucional*, nº 12-13, 2003; pp. 321-349.

- OTERO GARCÍA-CASTRILLÓN, Carmen: «Igualdad, género y medidas de acción: discriminación positiva en la política social comunitaria», en *Revista de Derecho comunitario europeo*, nº 12, 2002, pp. 489-502
- PÉREZ LISICIC, Rodrigo: «Reflexiones en torno a la igualdad y discriminación : la STC 13/2001 como pretexto», en *Derecho Constitucional para el Siglo XXI: actas del VIII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional*. Thomson-Aranzadi, 2006; pp. 887-911.
- PÉREZ DEL RIO, M^a Teresa: «La abusiva protección frente a la discriminación en el derecho comunitario: las D/2000/43/CEE, D/2000/78/CEE y D/2002/73/CEE: modificación de la D/76/2007/CEE», en *Revista de Derecho Social*, nº 19, 2002; pp. 91-114.
- REY MARTÍNEZ, Fernando: «La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo», en *Revista española de Derecho Constitucional*, 2008, pp. 1-25
- SALVADOR MARTÍNEZ, María: «Las medidas de acción positiva. Principio de igualdad y derechos fundamentales, en Santiago Sánchez González: *En torno a la igualdad y a la desigualdad*, 2009, pp. 29-55.
- SCHIEK, Dagmar y CHEGE, Victoria, (eds.): «European Union non-discrimination law : comparative perspectives on multidimensional Equality Law». London [etc.]: Routledge-Cavendish, 2009
- ZORRILLA RUIZ, Manuel María: «Protección de la pretensión igualitaria en el ordenamiento jurídico internacional: de la Declaración Universal de Derechos Humanos a la Convención sobre Derechos de las Personas Discapacitadas», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 3 extraordinario, 2007; pp. 15-52.

B) DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO

- «ACCIONES positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres: informe final de actividades del grupo de especialistas sobre acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres (EG-S-PA)». Madrid: Instituto de la Mujer, 2001. (Documentos: 35).
- AGUILERA IZQUIERDO, Raquel: «Discriminación por razón de embarazo: prueba indiciaria en el supuesto de no renovación de contrato temporal : comentario a la STC 175/2005, de 4 de julio», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 128, oct.-dic., 2005; pp. 577-583.
- ALÁEZ ALLER, Ricardo: «Discriminación salarial por sexo: un análisis del sector privado y sus diferencias regionales en España », en *Información Comercial Española*, nº 789, 2000; pp. 117-137.
- ALÁEZ CORRAL, Benito: «El reconocimiento del género como fundamento de un trato penal sexualmente diferenciado: a propósito de la STC 59/2008», en *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, nº 12, 2008; pp. 13-32.
- ALBA RAMÍREZ, Alfonso: «Instituciones, igualdad de oportunidades y bienestar económico en España». Bilbao: Fundación BBVA, [2005].
- ALBERT LÓPEZ-IBOR, Rocío: «Economía y discriminación: la regulación antidiscriminación por razón de sexo». Madrid: Minerva Ediciones, 2002.
- ALBIOL MONTESINOS, Ignacio, (et al): «Los aspectos laborales de la Ley de igualdad». Valencia: Tirant lo Blanch, 2007. (Colección laboral ; 179).
- ALCALE SÁNCHEZ, María: «La discriminación hacia la mujer por razón de género en el Código penal». Madrid: Reus, 2006. (Colección de derecho penal).
- ALFONSO MELLADO, Carlos L.: «Igualdad entre mujeres y hombres en la función pública». Albacete: Bomarzo, 2008. (Básicos de derecho social ; 33).
- ALFONSO MELLADO, Carlos L. y FABREGAT MONFORT, Gemma: «Discriminación laboral de género : un enfoque constitucional», en Universitat de València Facultad de Derecho: *Presente y Futuro de la Constitución Española de 1978*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2005; p.[29] -45.
- ALONSO ÁLAMO, Mercedes: «Protección penal de la igualdad y derecho penal de género», en *Cuadernos de Política Criminal*, nº 95, 2008; pp. 19-52.
- ANDRÉS SÁENZ DE SANTAMARÍA, María Paz: «Una ocasión perdida para avanzar en la igualdad sustancial : comentario a la sentencia del TJCE de 6 de julio de 2000, Abrahamsson», en *La Ley : Revista Jurídica Española*, nº 7, 2000; pp. 1254-1257.

- ARIAS DOMÍNGUEZ, Ángel: «La sentencia Badeck en el proceso de consolidación de las medidas de acción positiva: comentario a la sentencia del TJUE, de 28 de marzo, 2000, Asunto C-158-97», en *Noticias de la Unión Europea*, n° 195, abr., 2001; pp. 49-54.
- ARNALDO ALCUBILLA, Enrique: «Régimen transitorio de la Ley 33/2006, de 30 de octubre, sobre igualdad del hombre y la mujer en el orden de sucesión de los títulos nobiliarios», en *La Ley: Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, n° 6749, jul., 2007; pp. 1-4.
- ARUFE VARELA, Alberto: «La igualdad de mujeres y hombres en Alemania : estudio comparado de la legislación alemana con la legislación española, y traducción castellana». Oleiros (La Coruña): Netbiblo [etc.], 2008. (Estudios de teoría práctica de Derecho comparado del trabajo y de la seguridad social ; 1)
- ASTELARRA, Judith: «Veinte años de políticas de igualdad». Madrid: Cátedra, 2005. (Feminismos ; 84)
- AZNAR MINGUET, Pilar y CÁNOVAS LEONHARDT, Paz, (eds.): «Educación, género y políticas de igualdad». Valencia: Universitat de València, 2008.
- BALAGUER CALLEJÓN, María Luisa: «La Constitución europea y la igualdad de género», en *Revista de Derecho Constitucional Europeo*, n° 3, 2005; pp. 273-290.
- «El derecho de igualdad de género: la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres», en *Igualdad ¿Para qué? : a propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: Comares, 2007; pp. 51-69.
- «La transversalidad como instrumento de igualdad positiva», en *XXX Aniversario de la Constitución Española : propuestas de reformas*. Málaga: Diputación Provincial de Málaga (CEDMA), 2004; pp. 389-410.
- BALLESTER PASTOR, Inmaculada: «El distintivo de calidad empresarial como manifestación de la responsabilidad social corporativa y su repercusión en las prácticas empresariales defensoras de la igualdad de oportunidades: estudio de Derecho internacional y comunitario», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n° 67, 2007; pp. 175-188.
- «La propuesta de reforma de la Directiva 76/207: evolución y adaptación del principio de no discriminación por razón de sexo en el Derecho comunitario», en *Temas Laborales*, n° 59, 2001; pp. 221-242.
- BARDAJÍ GÁLVEZ, María Dolores: «La igualdad del hombre y la mujer en el seno del Derecho civil español : análisis retrospectivo desde los pactos del milenio», en *Del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a los Objetivos del Milenio :seminario permanente de Derechos Humanos Antonio Marzal, XII Sesión*. Barcelona: Bosch, 2007; pp. 143-155.
- BARRÈRE, M^a. Ángeles y CAMPOS, Arantza, (coords.): «Igualdad de oportunidades e igualdad de género: una relación a debate». Madrid: Dykinson, 2005. (Colección Oñati).
- BAZ TEJEDOR, José Antonio: «La tutela judicial laboral de la prohibición de discriminación entre sexos después de la LOI», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n° 138, jul.-sept., 2008; pp. 605-634.
- BOLDÓ RODA, Carmen: «El acceso y suministro de bienes y servicios en la LO 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con especial referencia a los seguros», en *Derecho de los Negocios*, n° 202-203, jul.-ag., 2007; pp. 17-29.
- BOLTAINA BOSCH, Xavier: «La discriminación positiva en la legislación y jurisprudencia constitucional española y en el derecho comunitario europeo : acceso o promoción de la mujer en el empleo público», en *Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (15º. 2004. Lleida)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, [2005]; pp. 153-182.
- BOUGRAB, Jeannette: «L'égalité entre les femmes et les hommes dans les jurisprudences des cours suprêmes européennes et nationales», en *L'Actualité Juridique.Droit Administratif*, n° 31, 2003; pp. 1640-1647.
- BUSTELO, María y LOMBARDO, Emanuela, (eds.): «Políticas de igualdad en España y en Europa: afinando la mirada». Madrid: Cátedra [etc.], 2007. (Feminismos).
- CABERO MORÁN, Enrique: «Relaciones laborales e igualdad efectiva de mujeres y hombres», en *Igualdad ¿para qué?: a propósito de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Granada: Comares, 2007; pp. 107-122.
- CARDONA RUBERT, María Belén: «Protección de la trabajadora embarazada: tutela preventiva y tutela antidiscriminatoria». Aranzadi, 2002.
- CARRETERO SÁNCHEZ, Santiago C.: «La Ley de Igualdad y el cambio parcial del sistema político», en *Actualidad Administrativa*, n° 6, 2008; pp. 605-624.

- CASAS BAAMONDE, María Emilia: «De la igualdad de retribución por razón de sexo a la eliminación de las discriminaciones: el nuevo derecho antidiscriminatorio», en *Relaciones Laborales*, 2002; pp. 107-124.
- CASTILLEJO MANZANARES, Raquel: «Aspectos procesales de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en *La Ley : Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, nº 7063, nov., 2008; pp. 17-19.
- CASTRO ARGÜELLES, M^a. Antonia y ÁLVAREZ ALONSO, Diego: «La igualdad efectiva de mujeres y hombres a partir de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo». 1^a ed. Cizur Menor (Navarra): Aranzadi, 2007. (Monografías / Aranzadi).
- CERDÁ MARTÍNEZ-PUJALTE, Carmen. «Notas sobre la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad de mujeres y hombres, con especial atención a su incidencia en el ámbito civil», en *Persona y Derecho*, nº 56, 2007; pp. 357-390.
- CRESPO NAVARRO, Elena: «La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres : las acciones positivas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres», en *Políticas de Género*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2008; pp. 13-51.
- COLECTIVO IOE: «Hacia la igualdad de género en España : una década de avances y retrocesos (1994-2005)», en *Cuadernos de Información Económica*, nº 196, en.-feb., 2007; pp. 197-203.
- «CONVENCIÓN sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y el protocolo opcional de la Convención». 2^a ed. Madrid: Instituto de la Mujer, [2000]. (Serie Documentos ; 25).
- DURÁN Y LALAGUNA, Paloma y VENTURA FRANCH, Asunción (coords.): «Legislación internacional, europea, constitucional y administrativa en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: normativa actualizada». Madrid: Instituto de la Mujer, 2004. (Serie Documentos; 37)
- ECEIZABARRENA SAÉNZ, Javier: «Mujer y derecho en Europa: el derecho comunitario antidiscriminatorio tras las reformas introducidas por el Tratado de Amsterdam», en *Actualidad Administrativa*, nº 30, 2000, pp. 883-902.
- ELLINA, Chrystalla A.: «Promoting women's rights: the politics of gender on the European Union». London [etc.]: Routledge, 2003. (Studies on international relations).
- ESCUADERO RODRÍGUEZ, Ricardo: «Planes de igualdad en la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres », en *Relaciones Laborales*, nº 9, may., 2007; pp. 61-93.
- FERNÁNDEZ RUIZ-GÁLVEZ, María Encarnación: «La igualdad entre mujeres y varones como principio fundamental de la Unión Europea», en *Estudios en Homenaje al Profesor Gregorio Peces-Barba*. Madrid: Dykinson, 2008; pp. 559-587.
- «La jurisprudencia del Tribunal y la Directiva 2002/73/CE sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres», en *El Papel de la Jurisprudencia del TJCE en la Armonización del Derecho Europeo*. Valencia: Universitat de València, 2005; pp. 93-118.
- FINES, Francette: «L'égalité entre sexes en droit communautaire», en *Sexe, Sexualité et Droits Européennes : enjeux politiques et scientifiques des libertés individuelles*. Paris: Pedone, 2007; pp. 31-34.
- FLECHA ANDRÉS, José-Ramón y GARCÍA NICOLÁS, Cristina, (coords.): «Mujer e igualdad de oportunidades». Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca, Instituto de Estudios Europeos y Derechos Humanos, 2004. (Monografías y ensayos ; 6).
- GAGO GUERRERO, Pedro Francisco: «Acerca de la sentencia 12/2008 del Tribunal Constitucional sobre la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres: 3/2007», en *Foro. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales. Nueva Época*, nº 8, 2008; pp. 221-241.
- GARCÍA ALBERO, Ramón: «Las perspectivas de género en derecho penal: algunas reflexiones», en *La Discriminación por Razón de Sexo tras 25 Años de la Constitución Española* Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2004; pp. 449-492.
- GARCÍA-BERRIO HERNÁNDEZ, Teresa: «Acciones positivas y cuotas de género ante el Derecho : los mecanismos contemporáneos en la lucha contra la diferencia por razón de sexo», en *Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales*, nº 6, 2007; pp. 195-227.
- GARCÍA INDA, Agustín: «Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo: a propósito de la Sentencia Anderson del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas», en *La Ley. Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía* , nº 5215, 2000; pp. 6-9.
- GARCÍA RUBIO, María Paz: «Discriminación por razón de sexo y derecho contractual en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres», en *Derecho Privado y Constitución*, nº 21, 2007; pp. 131-166.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, Amparo: «Suspensión del contrato de trabajo y discriminación por razón de sexo : extensión del mecanismo de inversión de la carga probatoria propio del despido discriminatorio : comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional, Sala Primera nº 161/2004, de 4 de octubre de 2004», en *Tribunal Social. Revista de Seguridad Social y Laboral*, nº 170, 2005; pp. 29-36.

- GILES CARNERO, Rosa y MORA RUIZ, Manuela, (coords.): «El derecho antidiscriminatorio de género: estudio pluridisciplinar de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». Badajoz: Abecedario, 2008.
- GONZÁLEZ RABANAL, María de la Concepción y SÁEZ DE JÁUREGUI SANZ, Luis María: «La política comunitaria contra la discriminación de género: una propuesta de evaluación de su coste en los planes y fondos de pensiones de empleo: su aplicación al caso español. Madrid: Instituto de Estudios Fiscales, [2007]. (Estudios de Hacienda Pública).
- GUERRERO PADRÓN, Thais: «Derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo y su proyección en la protección social», en *La Constitución Europea y las Relaciones Laborales*. Sevilla: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2004; pp. 233-246.
- «Directivas comunitarias sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y Seguridad Social», en *Temas Laborales*, nº 68, 2003; pp. 59-73.
- «IGUALDAD entre mujeres y hombres a la luz del Tratado de Amsterdam: Seminario celebrado en Madrid los días 13 y 14 de febrero de 2000». Madrid: Instituto de la Mujer, 2001. (Debate; 31).
- LÓPEZ LÓPEZ, Julia: «Los principios rectores de la LO 3/2007 sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres a la luz de las estrategias de «Gender mainstreaming» y «Empowerment», en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, nº extra 2, 2007, pp. 53-67.
- MARTÍNEZ ROCAMORA, Luis Gabriel: «La Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero, relativo a la aplicación de igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo», en *Actualidad Laboral*, nº 41, 2000; pp. 677-689
- MOLINS GARCÍA-ATANCE, Juan: «La carga de la prueba en el proceso social en la LO 3/2007, en: *AEQUALITAS*, nº 22, 2008, pp. 12-15.
- PÉREZ DEL RÍO, Teresa: «El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo en el derecho comunitario», en *Mujer y Trabajo*. Albacete: Bomarzo, 2003; pp. 281-319
- «PLAN estratégico 2008-2011 de Igualdad de Oportunidades». Madrid: Instituto de la Mujer, 2008.
- PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel: «Igualdad de trato y no discriminación: la tutela antidiscriminatoria en especial, por razón de sexo», en *Aranzadi Social*, v. 5, 2004; pp. 931-972.
- RETOLAZA ÁVALOS, José Luis y RUIZ ROQUEÑI, Maite: «Políticas de género en la economía solidaria», en *Lan Harremanak: Revista de Relaciones laborales*, nº 13, 2005, pp. 119-132
- REY MARTÍNEZ, Fernando: «El principio de igualdad y el derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo», en *La Ley. Revista Jurídica Española de Doctrina, Jurisprudencia y Bibliografía*, nº 1, 2000; pp. 1719-1734.
- «La discriminación por razón de sexo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional», en Cristina Rodríguez Yague y Silvia Valmaña Ochaíta (coord.): *La mujer como víctima: aspectos jurídicos y criminológicos*, 2000, pp. 75-93.
- ROMÁN GARCÍA, Fernando, (dir.): «Análisis de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». Madrid: El Derecho, 2007.
- SALA FRANCO, Tomás, (et al.): «Comentarios a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres». Madrid: La Ley, 2008. (Temas / La Ley).
- VIVAS LARRUY, A. (ed.lit.) «Discriminación por razón de sexo tras 25 años de la Constitución Española». Bosch, 2004
- ZOCO ZABALA, Cristina: «Prohibición de distinciones por razón de sexo: derecho comunitario, nacional y autonómico». Thomson-Aranzadi, 2008. (Monografías Aranzadi ; 86. Derecho Administrativo).

C) DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL ORIGEN RACIAL O ÉTNICO

- ALONSO GARCÍA, Belén: «El principio de no discriminación por origen racial o étnico en la Unión Europea: su aplicación al empleo y a la política social», en *Revista de Derecho de la Unión Europea*, nº 5, 2003; pp. 127-141.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, Antonio: «Géneros o categorías humanas y discriminación racial en el trabajo», en *La igualdad ante la Ley y la no discriminación en las relaciones laborales: XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, [2005]; pp. 87-112.
- ÁLVAREZ MOLINERO, Natalia: «La Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación racial», en Felipe Manuel Pureza: *La Protección Internacional de los Derechos Humanos en los Albores del Siglo XXI*. Bilbao: Universidad de Deusto, 2004; pp. 215-241.

- AMNISTÍA INTERNACIONAL: «El sistema internacional de Derechos Humanos: manual de uso contra la discriminación racial». Madrid: Amnistía Internacional, [2001].
- BALLESTER PASTOR, María Amparo: «El principio comunitario de igualdad de trato por razón de origen racial o étnico», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 63, 2006; pp. 33-65.
- BELL, Mark: «EU anti-racism policy : the leader of the pack?», en *Equality Law in an Enlarged European Union : undestanding the article 13 directives*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007; pp. 178-201
- BENICHO, Sarah: «L'égalité d'accès à l'emploi: vers la privatisation de la lutte contre les discriminations raciales?», en *Mutations de l'État et Protection des Droits de l'Homme*. Paris: PUF, 2006; pp. 189-202
- BROWN, Christopher: «The race directive : towards equality for all the peoples of Europe?», en *Yearbook of European Law*, nº 21, 2001; pp. 195-227
- CABEZUELO ARENAS, Ana Laura: «Matrimonio y parejas de hecho: ¿es necesaria una reforma del sistema matrimonial español?: a propósito de una inexistente discriminación por motivos étnicos», en *Derecho Privado y Constitución*, nº 21, 2007; pp. 9-62.
- CACHÓN RODRÍGUEZ, Lorenzo: «Discriminación en el trabajo de las personas inmigradas y lucha contra la discriminación», en Sixte Garganté (et al.): *La Discriminación Racial : propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España*. Barcelona: Icaria, [2003]; pp. 39-101.
- EGENBERGER, Vera: «¿De dónde venimos?, ¿adónde vamos?: legislación antidiscriminatoria en la Unión Europea», en Sixte Garganté (et.al.) *La Discriminación Racial: propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España*. Barcelona: Icaria, 2003; pp. 103-111.
- ESTEVE GARCÍA, Francina: «Igualdad y no discriminación racial tras la transposición en España de la Directiva 2000/43», en *Noticias de la Unión Europea*, nº 267, 2007; pp. 43-59.
- EUROPEAN UNION MONITORING CENTER (EUMC): «Racist violence in 15 EU Member Status. A comparative overview of findings from the RAXEN NFP Report 2001-2004». Viena: EUMC, 2005.
- FERNÁNDEZ DE CASADEVANTE ROMANÍ, Carlos: «La lucha contra la discriminación racial», en Carlos Fernández Casadevante Romaní y Francisco Javier Quel López (et al.): *Derecho Internacional de los Derechos Humanos*. (Madrid): Dilex, [2000]; pp. 203-211.
- FIGUERUELO BURRIEZA, Ángela: «Igualdad y no discriminación por razón de raza», en *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, nº 11, 2008; pp. 167-200.
- FUGAZZA, Marco: «La discriminación racial: teorías, hechos y planes políticos», en *Revista Internacional del Trabajo*, v. 122, nº 4, 2003; pp. 557-596.
- GARGANTÉ, Sixte, (et al.): *La discriminación racial: propuestas para una legislación antidiscriminatoria en España*. Barcelona: Icaria, 2003. (Icaria Política ; 22).
- GUEDJ, Alexis: «Internet et droit de l'homme à la non-discrimination raciale», en *Revue Trimestrielle des Droits de L'Homme*, nº 54, 2003; pp. 703-722.
- GÓMEZ MUÑOZ, José Manuel: «La prohibición de la discriminación por causas étnicas o raciales: a propósito de la Directiva 2000/43/CE», en *Temas Laborales*, nº 59, 2001; pp. 65-92.
- IGLESIAS FERNÁNDEZ, Juan Antonio: «La extranjería y la lucha contra la discriminación: el racismo y la xenofobia», en Manuel Balado Ruiz-Gallegos (Dir.): *Inmigración, Estado y Derecho: perspectivas desde el siglo XXI*. Barcelona: Bosch, 2008; pp. 277 - 287.
- LAFONT NICUESA, Luis: «Comentario a la Sentencia del Tribunal Constitucional 13/2001, de 29-1 de 2001: el caso Williams Lecraft y la discriminación por razón de la raza», en *Revista Vasca de Administración Pública*, nº 61 (I), 2001; pp. 359-383.
- «PROMOCIÓN de la no discriminación por origen racial o étnico» Año: 2004, 73, Número especial de la Revista *Tiempo de Paz*.
- REY MARTÍNEZ, Fernando «La prohibición de discriminación racial o étnica en la Unión Europea y en España: el caso de la minoría gitana», en *Revista de Derecho Político*, nº 57, 2003; pp. 61-109.
- «La discriminación racial en la Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos», en *Revista española de Derecho Constitucional*, nº 79, 2007, pp. 279-307

D) DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE DISCAPACIDAD

AGUILAR FONTALBA, José: «Eficacia jurídica del recurso de amparo en el ámbito material de la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU) (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, BOE de 3 de diciembre)», en *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, 2006; pp. 1699-1715.

AIELLO, Ana Laura: «Los derechos humanos de las personas discapacitadas en el sistema regional europeo de protección de derechos humanos», en *Igualdad, no Discriminación y Discapacidad: una visión integradora de las realidades española y argentina*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, 2007; pp. 69-103.

ASÍS ROIG, Rafael de: «Derechos humanos y discapacidad: algunas reflexiones derivadas del análisis de la discapacidad desde la teoría de los derechos», en *Igualdad, no Discriminación y Discapacidad: una visión integradora de las realidades española y argentina*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, 2007; pp. 17-50.

CABRA DE LUNA, Miguel Ángel: «Discapacidad y aspectos sociales: la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias: algunas consideraciones de protección social», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 50, 2004; pp. 21-46.

CABRA DE LUNA, Miguel Ángel; BARIFFI, Francisco, y PALACIOS, Agustina, (coords.): «Derechos humanos de las personas con discapacidad: la Convención Internacional de las Naciones Unidas». Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2007.

CAMPOY CERVERA, Ignacio: «La discapacidad y su tratamiento conforme a la Constitución española de 1978», en *Igualdad, no Discriminación y Discapacidad: una visión integradora de las realidades española y argentina*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, 2007; pp. 145-207.

CASADO MUÑOZ, Raquel y JUAN BENITO, Natividad de, (coords.): «Inclusión y no discriminación de la mujer con discapacidad». Burgos: Servicio de Publicaciones, Universidad de Burgos, 2005. (Congresos y cursos ; 33).

COURTIS, Christian: «Discapacidad e inclusión social: retos teóricos y desafíos prácticos : algunos comentarios a partir de la Ley 51/2003», en *Jueces para la Democracia : Informacion y Debate*, nº 51, nov., 2004; pp. 7-14.

DÍAZ ALABART, Silvia: «La responsabilidad civil por discriminación de las personas por causa de su discapacidad: art. 18 Liondap», en Juan Antonio Moreno Martínez (coord.): *La Responsabilidad Civil y su Problemática Actual*. Madrid: Dykinson, 2007; pp. 181-204.

FERNÁNDEZ GUTIÉRREZ, Carlos Rubén: «La igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal como ejes de una nueva política a favor de las personas con discapacidad y sus familias», en *Documentación Social*, nº 130, 2003; pp. 25-40.

FERNÁNDEZ LIESA, Carlos R.: «Codificación internacional y desarrollo progresivo de los derechos humanos de las personas con discapacidad», en Carlos R. Fernández Liesa (ed): *La Protección Internacional de las Personas con Discapacidad*. Madrid: Universidad Carlos III de Madrid; Boletín Oficial del Estado, 2007; pp. 85-114.

GARRIDO PÉREZ, Eva «El tratamiento comunitario de la discapacidad: desde su consideración como una anomalía social a la noción del derecho a la igualdad de oportunidades», en *Temas Laborales: Revista andaluza de Bienestar y Seguridad Social*, nº 59, 2001; pp. 165-192.

HERNÁNDEZ VITORIA, María José: «Una lectura de la Ley 51/03 desde las aportaciones del ordenamiento comunitario en materia de derechos fundamentales y del principio de no discriminación», en *La Protección Jurídica Civil, Penal, Administrativa y Social de la Persona con Discapacidad*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 2007; pp. 15-74.

HOSKING, David L.: «Great expectations: protection from discrimination because of disability in Community Law», en *European Law Review*, v. 31, nº 5, oct., 2006; pp. 667-689.

PECES-BARBA MARTÍNEZ, Gregorio (et al.): *Igualdad, no discriminación y discapacidad : una visión integradora de las realidades española y argentina*. Madrid: Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas, Universidad Carlos III de Madrid [etc.], 2007. (Debates del Instituto Bartolomé de las Casas ; 8).

E) DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE LA EDAD

APARICIO TOVAR, Joaquín y OLMO GASCÓN, Ana Marta: «La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo». Albacete: Bomarzo, 2007.

CONGRESO NACIONAL DE ORGANIZACIONES DE MAYORES (7º. 2005. MADRID) : *Discriminación por edad : VII Congreso nacional de organizaciones de mayores : Madrid 23, 24 y 25 octubre*. Majadahonda (Madrid): Fundación MAPFRE, 2006.

GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago: «La discriminación por razón de la edad», en *Temas Laborales: Revista andaluza de Bienestar y Seguridad Social*, nº 59, 2001; pp. 93-124.

RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, Miguel: «Discriminación por razón de edad y jubilación forzosa en Convenio Colectivo», en *Relaciones Laborales*, v. II, 2008; pp. 3-18.

F) DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RELIGIÓN, CONVICCIONES O IDEOLOGÍA

CONTRERAS MAZARÍO, José María: «Religión y educación en el marco de las Naciones Unidas: una breve aproximación a la Conferencia Internacional consultiva sobre la educación escolar en relación con la libertad religiosa y de convicciones, la tolerancia y la no discriminación», en *Laicidad y Libertades: Escritos Jurídicos*, nº 2, dic., 2002; pp. 561-589.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda y CALVO GALLEGU, Francisco Javier: «La Directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del marco material comunitario», en *Temas Laborales: Revista andaluza de Bienestar y Seguridad Social*, nº 59, 2001; pp. 125-163.

GREEN, Steven K.: «Religious discrimination, public funding, and constitutional values», en *Hastings Constitutional Law Quarterly*, v. 30, nº 1, 2002; pp. 1-55.

VILLA ROBLEDO, María José y RODRÍGUEZ BLANCO, Miguel: «Los acuerdos con las confesiones religiosas y el principio de no discriminación», en Ricardo García García (coord.): *El Derecho Eclesiástico a las Puertas del Siglo XXI : libro homenaje al profesor Juan Goti Ordeñana*. Madrid: Fundación Universitaria Española, 2006; p. 453 -468.

G) DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO

ÁLVAREZ ALONSO, Diego: «Despido discriminatorio por razón de orientación sexual: comentario a la STC 41/2006, de 13 de febrero», en *Repertorio Aranzadi del Tribunal Constitucional*, v. T. II, 2006; pp. 1717-1740.

ALVENTOSA DEL RIO, Josefina: «Discriminación por orientación sexual e identidad de género en el Derecho español». Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Subdirección de Información Administrativa y Publicaciones, 2008.

— «La Ley 13/2005, de 1 de julio, de reforma del matrimonio en el Código Civil: génesis y contenido de la Ley», en *Cuadernos de Derecho Judicial*, nº 26, 2005; pp. 105-194.

BELDA PÉREZ-PEDRERO «Transexualidad y derechos fundamentales: protección integral sin la utilización del factor sexo como diferencia», en *Cuadernos de Derecho Público*, nº 21, 2004; pp. 127-161.

CAMPS MERLO, Marina: «Identidad sexual y derecho: estudio interdisciplinario del transexualismo». Pamplona: EUNSA, 2007 (Publicaciones de la Facultad de Derecho de la Universidad de Navarra. Colección jurídica).

CANOR, Iris: «Equality for lesbians and gay men in the European Community Legal Order : they shall be male and female?», en *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, 2000; pp. 273-299.

CHACARTEGUI JÁVEGA, Consuelo: «Discriminación y orientación sexual del trabajador». Valladolid: Lex Nova, 2001.

ELVIRA PERALES, Ascención: «La interdicción de discriminación por razón de orientación sexual: comentario a la STC 41/2006», en *Teoría y Realidad Constitucional*, nº 20, 2007; pp. 655-661.

FITZPATRICK, Barry: «The mainstreaming of sexual orientation into European equality law», en *Equality Law in an Enlarged European Union : understanding the article 13 directives*. Cambridge: Cambridge University Press, 2007; pp. 313-341.

PULIDO QUECEDO, Manuel: «Transexualidad, interdicción de discriminación y derecho de visitas de los hijos», en *Revista Aranzadi Doctrinal*, nº 2, 2009, pp. 85-91.

RIVAS VAÑÓ, Alicia: «La prohibición de discriminación por orientación sexual en la directiva 2000/78», en *Temas Laborales: Revista andaluza de Bienestar y Seguridad Social*, nº 59, 2001; pp. 193-220.

WAALDIJK, Kees y BONINI-BARALDI, Matteo: «Sexual orientation discrimination in the European Union : national laws and the employment equality directive». The Hague: T.M.C. Asser Press, 2006.

