

Contenido

La Amenaza de la Intolerancia, Esteban Ibarra

<i>Alarma Europea</i>	5
<i>Del racismo difuso al racismo militante</i>	9
<i>La expansión de la intolerancia y de la violencia</i>	15
<i>¿Cómo explicar este fenómeno?</i>	17
<i>Una respuesta cívica: el desafío a la intolerancia</i>	18

Directiva 2000/43/CE del Consejo Europeo

Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico

23

Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo

Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. . 37

La Amenaza de la Intolerancia

ESTEBAN IBARRA

El resurgimiento del Racismo, la Xenofobia, el Antisemitismo y la Intolerancia en Europa muestra importantes contradicciones políticas, económicas y sociales que están sucediendo en el viejo continente. La crisis económica internacional, la presión y los movimientos demográficos, las modificaciones radicales en los países del Este, el complicado y lento proceso de unidad Europea, el temor e inseguridad por el futuro ante el desempleo y la pobreza son, entre otros, algunos elementos que las Instituciones Europeas han señalado como factores que propician el renacer de esta lacra social en todos los países del viejo continente.

Junto a estos factores señalados se configura un ambiente cultural y psico-social en amplios sectores de la población donde el fanatismo intransigente de las ideas hasta la banalización de la violencia en la cultura del ocio, pasando por las manifestaciones de homofobia o nacionalismo exacerbado, posibilitan el desarrollo de brotes de intolerancia que alimentan un amplio conjunto de actitudes y manifestaciones que desprecian, niegan o invitan a violar la aplicación de los Derechos Humanos, dificultando de manera definitiva la posibilidad de una convivencia democrática.

Alarma europea

En la década de los noventa, en paralelo a los grandes acontecimientos y transformaciones europeas y mundiales, se desarrollan graves sucesos, incendios, asesinatos, crecimiento político y social de nuevos fascismos... que tienen por motivos la diferencia étnica, religiosa, cultural, social o nacional, siendo un hecho constatable el avance en líneas generales de la intolerancia y el racismo.

Las Instituciones Comunitarias Europeas en 1984, aproximadamente diez años después del sangriento atentado de Bolonia que marcaría el renacimiento de la violencia ultra, comienzan a dedicar una gran atención al aumento del racismo y otras manifestaciones de intolerancia, así como a la aparición de grupos de extrema derecha y ultranacionalistas.

El extraordinario y valioso informe del diputado griego democristiano, Dimitros Evrigenis, desvelaba el trasfondo ideológico, social y los objetivos de los grupos racistas y fascistas europeos, abriendo el camino a una toma de posición común en 1986, del conjunto de las instituciones europeas manifestada en la Declaración contra el Racismo y la Xenofobia realizada en ese año.

Unos años después, en 1989, el euro diputado socialista británico, Glyn Ford, ponente de la Comisión sobre el Racismo y la Xenofobia, presentaba al Parlamento Europeo la evaluación del seguimiento por parte de los Estados de sus compromisos contra la discriminación y la Intolerancia. El balance era preocupante, los textos aprobados anteriormente habían ido a parar a los armarios, los extranjeros procedentes de los terceros países no comunitarios se convertían en los excluidos de la Europea unida, explicaba el crecimiento de la intolerancia, asesinatos y hostilidad creciente hacia los gitanos, homosexuales, mendigos y extranjeros, así como los incendios a las sinagogas judías, profanaciones de tumbas y otras barbaridades que acompañaban a un crecimiento espectacular de la extrema derecha, especialmente entre los jóvenes, encontrando un auténtico vivero juvenil en el contexto de los hooligans o ultras de los campos de fútbol. El informe propuso numerosas medidas de prevención, protección e integración de los grupos desfavorecidos, que en su mayoría fueron desoídas y que posteriormente en 1993, en un nuevo informe no aprobado, realizado por el eurodiputado italiano Picoli, volverían a recordarse, evaluando, alarmando y pidiendo programas urgentes en el ámbito escolar, en los medios de comunicación y nuevamente en el ámbito de la integración social de los colectivos desfavorecidos. Este último informe recogía una resolución sobre el ascenso del racismo, la proliferación de grupos y movimientos antisemitas e intolerantes, el avance de las insidiosas tesis revisionistas del Holocausto, los ataques a inmigrantes y refugiados y el grave peligro que corre la DEMOCRACIA, proponiendo la adopción de una directiva por el Consejo Europeo sobre una armonización legislativa sobre el tema.

En las elecciones europeas de junio de 1994, la alarma se disparó pues cerca de diez millones de europeos votaron a partidos racistas; en algunas localidades como Amberes, superaron el 25 por 100 de los votos. En el mes de octubre del mismo año, en las elecciones municipales belgas en algunas ciudades alcanzaron el 30 por 100, siendo el Vlams Block, un partido con especial predicamento en los jóvenes, quien recogió el voto racista y ultranacionalista. En Austria, en las elecciones generales celebradas el mismo día, otro extremista de derecha Jorg Haider, líder del FPÖ ultra, capitalizaba un 23 por 100 de los votos, logrando en 1998 alcanzar responsabilidades de Gobierno.

Junto a estos datos escalofriantes, hay que añadir la presencia en el gobierno italiano de ministros fascistas, la consistencia en Francia de la corriente LEPEN, la proliferación de grupos neonazis en la nueva Alemania y en España la unificación de grupos de extrema derecha en diversos proyectos renovados. Además están surgiendo nuevos líderes de extrema derecha, que conectan con bases juveniles, que apelan a miembros marginalizados de la sociedad usando la recesión económica para promover su propia rama de xenofobia nacionalista con algo de nacionalsocialismo.

Los éxitos de la extrema derecha en las elecciones europeas les ha proporcionado sistemáticamente fondos públicos y plataformas públicas para exponer sus tesis. La sombra de una Europa lepenizada avanza a fuerte ritmo y el objetivo central de estos grupos está siendo la inmigración, a la que han culpabilizado de ser la causa básica del desempleo, del incremento de la inseguridad ciudadana y de la delincuencia. El tema de la incruenta INVASIÓN DE EUROPA por los extranjeros, especialmente los magrebíes, ha sido crucial para la extrema derecha, para la difusión del racismo nacionalista, permitiéndole buscar fácilmente un enemigo, un chivo expiatorio que se amplía a los colectivos judíos, a los mendigos, homosexuales y personas de la tercera edad. El observatorio Europeo alertó en 1999 sobre el aumento del racismo y la xenofobia informando que se había trivializado en la vida cotidiana y subrayando el crecimiento de crímenes racistas. Particularmente grave es la vinculación de los extranjeros africanos al discurso de los riesgos para la salud, sobre todo la acusación de propagación del SIDA y su responsabilización de la delincuencia y del tráfico de drogas.

En España, los grupos ultras con especial predicamento en sectores juveniles de clases medias y populares marginalizadas, además del discurso de la invasión de los extranjeros (la inmigración en nuestro país no supera el 2,5 por 100 de la población), utilizan el problema de la corrupción para mostrar la necesidad de acabar con la democracia y la defensa del nacionalismo españolista ante un alarmismo de ruptura de la unidad de España por los nacionalismos vasco y catalán. A estos grupos hay que añadir el crecimiento de las sectas esotéricas e incluso sectas destructivas, algunas descaradamente neonazis, que los expertos llegan a calcular que en nuestro país cuentan con decenas de miles de adeptos, especialmente de jóvenes y mujeres entre 30 y 40 años.

La difusión en el campo del ocio de películas, videojuegos, juegos de rol, por parte de editores de ideas y discursos neonazis y racistas, y la presencia notoria en la mayoría de los campos de fútbol de estos grupos que en un ambiente de exaltación y anonimato, configuran el mapa estratégico del odio que encuentra en las actuales circunstancias internacionales un buen momento para su extensión.

No podemos concluir este repaso a la actualidad de la INTOLERANCIA sin dejar de mencionar los mayores dramas y graves conflictos que conmocionan a las sociedades europeas. Uno de ellos es el drama de SARAJEVO, algo que pone de manifiesto cómo la ausencia de suficiente SOLIDARIDAD INTERNACIONAL posibilita que el pueblo bosnio siga cercado, atormentado y dividido por los agresores. La magnitud del GENOCIDIO perpetrado desde abril del 92 contra el pueblo bosnio, no deja lugar a dudas: 140.000 muertos (de ellos 10.000 en Sarajevo), 151.000 heridos (53.000 en Sarajevo), 1.835.000 personas desplazadas, 156.000 detenidos en campos de concentración serbomontenegrinos, 12.000 paralíticos o inválidos (de ellos 1.300 niños) y una cifra aproximada de 40.000 mujeres violadas, según cita Juan Goytisolo en su magnífico libro «Cuaderno de Sarajevo». Uno de los argumentos esenciales de la guerra es: **la limpieza étnica.**

Pero al drama de Sarajevo no le ha faltado compañía; a éste se le unieron el drama de Ruanda, otra guerra étnica con resultado de miles de muertos y refugiados o desplazados; el terror de una amenaza nuclear alentada por un tráfico incontrolado de plutonio y la existencia de más de 5.400 grupos mafiosos y fascistas en una Rusia en plena metamorfosis que cobija fenómenos ultranacionalistas y fascistas como el que lidera Zirinowski. A estos graves hechos hay que añadir la explosión de un INTEGRISMO que ataca a intelectuales, mujeres, niñas, extranjeros y que se cobró víctimas españolas en Turquía, Egipto, Argelia y Marruecos, y que en Afganistán tiene en el régimen Taliban su expresión vinculada al terrorismo islamista causante de los atentados de las Torres Gemelas; así como la violencia inusitada contra los gitanos de la Europa del Este que manifiesta su intolerancia contra este colectivo en una de sus muestras legislativas, como es el caso de la República Checa que deja apátridas, sin derechos e indefensas a 100.000 gitanos de este país. Una intolerancia que alcanza a enfermos de SIDA, considerados pestosos, que superan ya los 17 millones de personas y cuyos 2/3 de los casos se concentran en el África subsahariana; intolerancia que se muestra por ejemplo, en la aprobación por mayoría en el Parlamento Ruso de una ley que exige certificado anti-sida a todo extranjero que quiera entrar en el país. Una intolerancia que retorna el discurso eugenésico y arnpara la agresión a discapacitados, a personas de avanzada edad y a homosexuales, en búsqueda de una pureza racial proclamada por grupos neonazis juveniles que se desarrollan en Austria, Alemania, Bélgica y otros países europeos.

Y es que la INTOLERANCIA amenaza al mundo y a España, lógicamente también.

Del racismo difuso al racismo militante

Comentaba el escritor portugués José Saramago que el racismo es una expresión configuradora e inseparable de la especie humana, con raíces tan antiguas como el día en que se produjo el primer encuentro entre una horda de homínidos pelirrojos y una horda de homínidos negros, añadiendo el escritor, que todas las causas del racismo han sido ya identificadas, desde la proposición política de objetivos de apropiación territorial teniendo como pretexto alegadas «purezas étnicas» hasta la crisis económica y la presión demográfica, pasando por el recurso táctico de los potenciadores ideológicos, los cuales a su vez, en un segundo tiempo pueden llegar a transformarse en un móvil estratégico autosuficiente.

Efectivamente, el concepto de RAZA es muy antiguo en la cultura occidental, como referencia a las características externas observables de distintos colectivos humanos. Los «científicos» de la Alemania nacional-socialista llegaron a establecer escalas de proximidad y lejanía de lo humano, en función de determinadas características físicas externas y sociales. De acuerdo con los últimos avances científicos de la biología molecular y de la genética de poblaciones, especialmente con la configuración del genoma humano, no existe diferencia genética alguna entre las personas de diferente aspecto físico externo, por lo que el concepto de RAZA no tiene sentido y debería ser suprimido del vocabulario cotidiano de los científicos, de los actores sociales y del público en general. Sí que tiene sentido, por el contrario, referirse a colectivos étnicos o ETNIAS, como expresión que tipifica la diversidad de aspectos externos, culturales o valores, una diversidad basada en diferencias accidentales, provocadas por la

adaptación al clima, la alimentación, la forma de vida o por diferencias socio-históricas y no por diferencias genéticas estructurales. El genetista Cavalli Sforza, responsable del proyecto GENOMA en Estados Unidos sentenciaba, igual que con anterioridad lo había realizado Albert Einstein:

«SÓLO HAY UNA RAZA: LA RAZA HUMANA». Claro.

Pero que no tenga sentido hablar de raza, no evita que el racismo exista, aunque haya quien opine que sólo existe racismo cuando una raza se considera superior, mientras otros manifestamos que el racismo puede aparecer tras la simple aceptación de la existencia de diferencias raciales.

La aplicación de la mentalidad clasificatoria a todo, lá aceptación de la diversidad de razas, tiene un peligro y es preciso recordar que el APARTHEID no se basaba en la idea de ninguna superioridad, sino en la conveniencia etnocentrista de que los **diversos viviesen por separado**. Ésta es también la idea subyacente en el terrible eufemismo de la «limpieza étnica» que han practicado serbios y croatas en la criminal guerra de los Balcanes; cada raza, cada etnia en un territorio exclusivo. En España el ultranacionalismo terrorista y otros colectivos comparten esta idea de limpieza étnica formulada de diversas maneras.

La base argumental de ese rechazo al otro, al diferente, Fernando Savater lo denomina HETEROFOBIA, son los estereotipos y prejuicios que anidan en la matriz psicosocial de los pueblos y en la cultura prevalente de la sociedad sostenida desde la vida cotidiana, los medios de comunicación o el propio sistema educativo.

Los prejuicios que no son sino antipatías o rechazos basados en una generalización defectuosa e inflexible, sentida o expresada y que puede ser dirigida al grupo como un todo o a un individuo, como miembro de dicho grupo, implican predicción y juicio previo. Entre los prejuicios xenófobos o racistas más extendidos están la superioridad cultural del mundo occidental (eurocentrismo), el temor a la pérdida de la propia identidad, la vinculación de los inmigrantes al paro y la delincuencia o de los gitanos al robo y al tráfico de drogas.

La dinámica del prejuicio y de la discriminación racial puede seguir un proceso de avance o experimentar saltos cualitativos. Así de crear mala fama, hablando mal y formando una opinión pública desfavorable, se puede pasar a la distancia social, discriminación, privación de derechos y segregación; finalmente, al ataque físico, agresión, expulsión, linchamientos, terrorismo, matanzas y exterminio.

Los grupos de rechazo son en general los más desfavorecidos o los que pueden jugar el rol del enemigo imaginario. Así el prejuicio antigitano extendido es que «no quieren integrarse», «son camellos» o «son chorizos»; el prejuicio antiinmigrante de igual manera es que «quitan los puestos de trabajo», «son delincuentes y distribuyen la droga», «son sucios y traen enfermedades»; el prejuicio antisemita atribuye al colectivo judío ser «usureros», «mataron a Cristo», «dominan al mundo en la sombra»; el prejuicio homofóbico califica a los homosexuales de «enfermos» y finalmente, a los discapacitados y ancianos el prejuicio establece que son «una carga para la sociedad». En el ámbito ultranacionalista el prejuicio antiespañol está muy extendido.

Los actos de racismo difuso son múltiples y en lo fundamental niegan un derecho, un bien o un servicio a alguien por razón de religión, origen o cultura. Así despedir o negarse a contratar a una persona por esos motivos, aunque no se expliciten, es un acto racista, negar el acceso a un medio de transporte, la asignación o alquiler de una vivienda, negar el acceso a la escuela, a un local, o simplemente la entrada a una discoteca..., son expresiones de discriminación racial, a las que hay que añadir las múltiples referencias en discurso y expresiones de los políticos, o actuaciones de instituciones públicas, funcionarios o agentes de seguridad, donde los prejuicios adquiridos les lleva a cometer actos de discriminación racial.

En España los sucesos de AITANA, MANCHA REAL y VITORIA contra los gitanos, negándoles la escuela a los niños, con manifestaciones de padres energúmenos gritándoles asesinos, las segregaciones de los gitanos en vertederos y poblados hacinados como en los FOCOS, la CELSA o en la CAÑADA REAbL, avergüenzan a un país que presume de construir un Estado del bienestar; los poblados hacinados de inmigrantes en el MARESME, EL EJIDO, TARRASA, CEUTA donde los conflictos ponen de manifiesto la insuficiente determinación de las autoridades públicas en resolver problemas básicos de dignidad con estos colectivos de personas.

Por otra parte el racismo difuso tiene múltiples expresiones y así lo demuestra sistemáticamente encuestas y estudios sobre el tema. El CIRES en el año 93 confirmaba que entre un 5 y un 7 por 100 de personas en el país se define abiertamente racista y xenofobo en España, el 31 por 100 de los españoles mayores de edad, explicaba, desean facilitar el regreso del inmigrante a su país de origen, y el 49 por 100 de los españoles mayores de edad son favorables a limitar la entrada de inmigrantes en nuestro país. En la encuesta del mes de junio del 94, el CIS confirmaba algunos datos preocupantes, como que el 65 por 100 de la gente ven en el inmigrante una amenaza a su puesto de trabajo y que el 43 por 100 de los españoles opinan que la inmigración supone más inconvenientes que ventajas.

La vergüenza para los partidos políticos había saltado en el año 92, pues SIGMA-2 en una encuesta para el diario EL MUNDO, confirmaba la ascendente dimensión política del racismo, mostrando que uno de cada cinco de los encuestados estaría dispuesto a votar a un partido racista, y lo que es más grave, el 25 por 100 de la base electoral del PP, el 20 por 100 de la del PSOE y el 8 por 100 de la base electoral de Izquierda Unida, verían con buenos ojos que se incluyera la expulsión de los inmigrantes en los respectivos programas electorales.

No somos racistas, «los racistas son los otros» este es el título del espléndido estudio de Calvo Buezas, quien irónicamente enfatiza el problema. Efectivamente en su análisis de 1986 confirma que el 33 por 100 de los profesores y el 46 por 100 de los alumnos creen que la raza blanca es superior, y el 40 por 100 del colectivo escolar considera que no es recomendable mantener relaciones prolongadas o casarse con gente de otra raza o religión. Pero no somos racistas y en la escuela creen que el racismo está en Alemania con los nazis o en Estados Unidos con el KU KUX KLAN. Calvo Buezas, en un nuevo estudio realizado en el año 97, denunciaría el aumento de la opinión racista, revelando que el 30 por 100 de los estudiantes de 14 a 19 años que configuraban la muestra,

afirmaba que si de ellos dependiera, echarían a los gitanos de España, un 26 por 100 contestó de igual manera sobre los árabes-moros, un 14 por 100 a los negros africanos y un 12 por 100 con los judíos.

Del racismo difuso es fácil pasar al racismo criminal, de la protesta vecinal a la patrulla ciudadana, del grito exaltado al linchamiento, del prejuicio extendido a las expediciones de castigo contra los chivos expiatorios. Esto es precisamente lo que está ocurriendo en toda Europa. Así el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, tiene registrados más de 7.000 actos violentos por año, muchos con producción de muerte, de tipo racista y xenófobo en Europa. La existencia de grupos neonazis como los «cabezas rapadas» concreta esta situación de violencia racista, su práctica como grupo es la violencia social y las expediciones contra inmigrantes, travestis, mendigos, gitanos, minusválidos y ahora también, hacia aquellos ancianos que consideran una carga social. Alemania es una buena prueba de ello y mientras el eco electoral de una extrema derecha racista disminuye, la violencia neonazi arrecia ejercida por cientos de grupos neonazis; según datos del Departamento Federal de Extranjería entre 1988 y 1993, el azote de la violencia neonazi multiplicó por diez sus acciones: de los 1.607 ataques ultras de entonces, se ha pasado a 10.561, de los que 6.721 son reconocidos como xenófobos. Junto a estas acciones violentas, un 45 por 100 de los ciudadanos que se califican como «pacíficos» reconocen su clara «antipatía por los extranjeros», según la fuente oficial citada. Mientras tanto transportes urbanos, albergues de peticionarios de asilo o mendigos sufren a diario los asaltos de brigadas de cabezas rapadas que en los últimos tiempos ampliaron su área social de hostigamiento criminal a los homosexuales y travestis, minusválidos y ancianos.

En España, al igual que en el resto de los países europeos, también crece la VIOLENCIA DIFUSA, concepto importante a entender, pues aun existiendo una unidad y coherencia orgánica internacional, el ejercicio de la violencia se realiza a libre albedrío, de forma dispersa y no centralizada, produciendo estragos la mayor parte de las veces no reivindicados y de difícil localización que en las víctimas y en la población en general crean una sensación de inseguridad, indefensión y pánico. Los atentados criminales con producción de muerte en nuestro país se concretan en decenas de víctimas: un travesti en Barcelona, Sonia, en Madrid, con la inmigrante dominicana en Aravaca, Lucrecia Pérez, el joven magrebí Hassan y el 20-N del año 93, el joven Jesús Sánchez, en la Plaza 2 de Mayo mientras se fumaba un porro, en Valencia, el joven antirracista Guillén, asesinado por un grupo skinhead, Ricardo Rodríguez en Costa Polvoranca o el seguidor donostiarra, Aitor Zabaleta, y otros menos conocidos. El servicio de información interior de la policía advirtió a principios de los noventa del «riesgo a corto y medio plazo» que suponían jóvenes «ultras» congregados en varias formaciones que podrían verse involucrados en actos violentos, incluidos ataques directos a inmigrantes. Este clima cotidiano de violencia configura un ambiente de temor propicio para el desarrollo de grupos totalitarios cuya aspiración última es la desestabilización política y acabar con la democracia. Grupos de jóvenes violentos, skinheads que a través de las informaciones «espectaculares» vertidas en los medios, llegan a explicar que «con la violencia se convierten en personas y a través del miedo que producen en otros, confirman su existencia»; recuperan ideas de la ultraderecha autóctona del fascismo español como las de un Onésimo Redondo, fundador de las JONS, que explicaba «la juventud debe ejercitarse en la lucha física, debe amar por sistema la violencia.

La violencia nacional es justa, es necesaria, es conveniente. Es una de nuestras consignas permanentes, cultivar el espíritu de una moral de violencia de choque militar».

La expansión de la intolerancia y de la violencia

Lo que subyace en todas estas manifestaciones execrables de intolerancia es la violación y denigración de los derechos y dignidad del otro, del diferente, del calificado como «minoría».

La expansión de la violencia e intolerancia es una realidad y la invitación a violar esos derechos y dignidad del «otro», del diferente, se nos puede mostrar de manera DIFUSA, a veces en expresiones vecinales con discursos anti-droga xenófobos, con unos empresarios que mantienen y se aprovechan de una inmigración no regularizada, con unos trabajadores que sostienen prejuicios xenófobos ante la competencia laboral, también en las instituciones con declaraciones peligrosas de políticos, o con políticas y leyes que no garantizan plenamente la igualdad de derechos, o en las escuelas con profesores que discriminan al colectivo gitano, incluso padres que niegan la escolarización a los niños de este colectivo o predicán el apartheid contra los gitanos. Esta expansión se nos muestra también de manera MILITANTE, con el crecimiento de grupos neonazis, fascistas, sectas destructivas y racistas, organizaciones clandestinas y grupos activos que muestran su presencia, sus símbolos en los campos de fútbol y su poder en las expediciones de castigo contra travestis, negros, inmigrantes, gitanos o mendigos a la salida de los mismos, y grupos antisistema que atacan la democracia. Una expansión que se muestra finalmente, de manera CRIMINAL, tanto en los interiores de las metrópolis, como en las batallas abiertas de Sarajevo o Ruanda y que tiene en el Terrorismo su expresión más brutal y sanguinaria como muestra los cerca de un millar de víctimas asesinadas en España junto a miles de heridos, o los miles de muertos en otros lugares del mundo, como en Nueva York.

La percepción de que la violencia de este comienzo de siglo es superior a la de épocas anteriores está cada vez más extendida; puede que los medios de comunicación contribuyan notoriamente al conocimiento de las situaciones, pero es un hecho la expansión del fenómeno violento hacia espacios y ámbitos insospechados.

El ensayista Ensenberger en su libro «La guerra civil como un nuevo orden mundial» no deja lugar a dudas. Denomina guerra civil **molecular** a la que acontece cada día en nuestras metrópolis y califica de molecular por no ser todavía generalizada, sino cosas de minorías violentas, capaces de romper a placer el orden social. Lo dice así: «todo vagón de metro puede ser una Bosnia en miniatura» y pone ejemplo de las expediciones violentas de grupos skin. Unas agresiones que crecen socialmente y que en muchos países como ha denunciado en sus informes el Parlamento Europeo cuentan con la pasividad policial y la insuficiencia legislativa para intervenir.

Grupos violentos, neonazis o mejor «incendiarios o pirómanos sociales» como así los define Tomás Calvo Buezas, antropólogo estudioso de los fenómenos racistas, quien no se cansa en subrayar que el peligro está en ofrecer a estas gentes un bosque reseco que

incendiar, metáfora con la que explica la situación de sociedades moralmente quebradas, sin valores éticos, donde el discurso propagandista fácil del nacionalismo, la anticorrupción y el chivo expiatorio de las minorías, encuentra el terreno abonado que abre el campo de la violencia.

Pero la violencia también se extiende de manera difusa, crece individualmente y está en nuestra cultura cotidiana. Asesinatos entre niños, crímenes cometidos por menores y jóvenes hacia adultos o ancianos sin lógica o sentido (aunque ninguno lo tiene). Luis Rojas Marcos, psiquiatra y comisario de los Servicios de Salud Mental de Nueva York, acertadamente señala al respecto «origen del criminal violento radica en los hogares patológicos azotados por el abuso, la explotación, el abandono, la inseguridad y las humillaciones. Las criaturas que crecen en este ambiente opresor se vuelven emocionalmente insensibles a estos horrores», afirmando que el crimen florece donde reina el desequilibrio entre aspiraciones y oportunidades, desigualdades económicas muy marcadas o en ambientes que reinan subculturas de drogas, alcoholismo, discriminación, pobreza, inefectivo sistema escolar, una política penal revanchista y deshumanizada, y también donde atiza el fanatismo y el odio.

Desde una lógica de análisis integral del fenómeno, tampoco podríamos olvidar que otro caldo de cultivo es la ANOMÍA SOCIAL, un estado de desintegración cultural caracterizado por el desmoronamiento de los valores sociales, las reglas morales y las pautas de comportamiento. La crisis ética que azota al mundo de hoy.

Finalmente no podemos pasar por alto la responsabilidad de los medios de comunicación, particularmente la televisión y el cine, mediante el alimento de las raíces culturales del problema por vía de la banalización de la violencia o la trivialización de la agresión como método predilecto para solventar los conflictos y las escenas que difuminan las fronteras entre los fines y los medios o borran los límites entre el bien y el mal.

Este es el bosque al que hacía referencia el antropólogo y que necesariamente debemos evitar.

¿Cómo explicar este fenómeno?

Siguiendo al citado José Saramago, éste se hace la pregunta... ¿cómo ha sido posible encontrarnos con esta plaga de vuelta, después de haberla creído extinguida para siempre, en qué mundo terrible estamos finalmente viviendo, cuando tanto habíamos creído haber progresado en la cultura, civilización, derechos humanos y otras prebendas?...

Efectivamente, a la crisis económica y el aumento del desempleo hay que añadir un hundimiento del bloque comunista que propicia el renacimiento de nacionalismos agresivos, la aparición de un fuerte antisemitismo en la Europa del Este, el avance electoral de la extrema derecha en la Europa Occidental, la extensión de la violencia organizada en numerosos países europeos y la espectacular rehabilitación del nazismo, el desarrollo del integrismo fundamentalista y el rechazo antidemocrático a la mundialización.

Los efectos inmediatos no se dejan esperar. El crecimiento de los fascismos y de la violencia ultra abre camino a la aparición de políticas autoritarias en contra de la inmigración y el derecho de asilo. Algunos gobiernos como el británico hacen suyo el discurso de «Inmigración Cero» propiciado por sectores ultranacionalistas. Se cede terreno al racismo popular y el ex-jefe del gobierno francés, Balladur, llegó a hablar de nivel aceptable de racismo (?).

La problemática de la inmigración se trata fuera del ámbito institucional comunitario, ligándolo a problemas como el terrorismo, el tráfico de drogas y el crimen organizado. Renace el antisemitismo y el buque insignia de la propaganda nazi es la negación del holocausto, que no sólo afectó a seis millones de judíos, tres millones de polacos católicos, dos millones de yugoslavos, también afectó a deficientes mentales, homosexuales, gitanos y republicanos españoles.

Además la fuerte tendencia al individualismo, inherente a la modernización prevalente del sistema, implica en los jóvenes una fuerte desorientación y una sensible desvinculación de instituciones como la familia, la vocación por el trabajo, la iglesia, sindicatos o partidos políticos, pero sobre todo abre una profunda contradicción con la cultura de la solidaridad, que queda relegada a ámbitos minoritarios, posibilitando que el colectivo joven muestre una amplia permeabilidad a planteamientos intolerantes externos.

Esto, unido a una creciente desmovilización de demócratas profundos motivado por el desarme ideológico implícito en el fracaso del «socialismo real», a una situación de democracias cansadas por insultos, corrupciones y otros agravios, junto a una creciente anomalía social y falta de participación, posibilita una amplia permisibilidad a la estrategia multifacética de la intolerancia que basa su acción en las ya mencionadas agitación política antisistema, exaltación ultra en los campos de fútbol, violencia anónima y difusa, junto a otros elementos nada desdeñables, como son el desarrollo de grupos esotéricos, el satanismo simbólico musical, las sectas ultras y destructivas, la banalización de la violencia en el marco del ocio y cómo no, su creciente presencia en medios de comunicación.

Una respuesta cívica: el desafío a la intolerancia

Hay que ser capaces de detener la sombra de una Europa de la intolerancia, donde el ultranacionalismo invoca la limpieza étnica, los inmigrantes son identificados con los problemas de desempleo, inseguridad ciudadana o delincuencia, donde el antisemitismo evoca un peligro imaginario y convoca a la inquisición, donde el racismo anti-gitano promueve «progromos» contra un pueblo inocente y harto de huir, donde la homofobia amenaza con la vuelta a la represión y al estigma del triángulo rosa o donde, el discurso eugenésico presenta a discapacitados o ancianos como una carga costosa para la sociedad que hay que evitar.

Hay que ser capaces de crear una cultura de la SOLIDARIDAD, que inunde y bañe la realidad social, impulsando una praxis que sea preventiva ante los fenómenos de intolerancia, promueva la convivencia democrática e intercultural, proteja la integración social de los colectivos marginados o excluidos socialmente y en definitiva coopere

internacional y socialmente para evitar la pobreza, el hambre y miseria del Tercer y Cuarto Mundo. Esta es la TETRALOGIA de la SOLIDARIDAD, algo que se puede plasmar en el terreno de lo concreto mediante el sistema educativo, los medios de comunicación y el esfuerzo sensibilizador de la opinión pública por las ONG's que PREVENGAN el problema; mediante una legislación de Protección de las Minorías y una aplicación exigente de convenios internacionales que PROTEJAN efectivamente a estos colectivos; mediante unas políticas sociales, programas, planes asistenciales y espacios de consulta participativa que INTEGREN socialmente a estos sectores de la población y finalmente, mediante una COOPERACIÓN a un desarrollo sostenible, fundamentado en los Derechos Humanos y en la Democracia con los países menos desarrollados.

La ciudadanía en nuestro país tiene ante sí una doble perspectiva: SOLIDARIDAD o INTOLERANCIA. Muchos han apostado valientemente por ser parte de la solución y no del problema. La mayoría permanecen ajenos al debate, otros apuestan por el camino de la exclusión y la violencia irracional. No es fácil la encrucijada que les ha tocado vivir. Los más débiles o inseguros apuestan por el discurso autoritario, otros simplemente pasan y sólo desde la fortaleza de espíritu, desde la reconstrucción ética se apuesta por la SOLIDARIDAD.

Hay quien dice que esto sucede con los jóvenes de hoy por su forma de abordar la vida, pero es más cierto que la responsabilidad de los adultos es muy grande. Y es que los jóvenes lo tienen difícil; los problemas de empleo, medioambientales, de insolidaridad con las generaciones futuras..., generan incertidumbre, inseguridad, temor y hastío. ¿Quiénes son los verdaderos culpables? ¿los que heredan la situación? La generación del nuevo milenio se va a encontrar con un panorama extraordinariamente más duro que los que se han encontrado ninguna de las generaciones anteriores y a pesar de ello, como decimos en MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA, puede ser la protagonista del más espectacular cambio de civilización de la historia humana.

Pero para ello son necesarias tres condiciones. La primera consiste en SER PARTE ACTIVA, no pasar, no huir; no hay refugio y hay que recordar una cosa: «Nadie comete error más grave que quien no hace nada porque piensa que puede hacer muy poco». La segunda condición supone la utilización del conocimiento, de la inteligencia de la generación más culta que ha producido nuestra civilización, bajo la orientación ética del principio de la SOLIDARIDAD, una virtud fundada en la empatía hacia el otro, en la resolución con mesura de las contradicciones y en la autenticidad, no aceptando el pragmatismo, aquellas normas y situaciones cuya permanencia descansan en la falsedad y aceptando el compromiso común de transformar la realidad que nos toca vivir. La tercera y definitiva, la VALENTÍA CÍVICA que exige alzar la voz por una causa, por las víctimas de la injusticia, por una opinión que creemos correcta, incluso en situación de abrumadora desventaja, a riesgo de perder nuestra segura posición, a riesgo de quedar aislados e incluso tener en contra a la opinión pública.

La Intolerancia se extiende y nuestro objetivo ha de ser desactivarla; el método que proponemos se fundamenta en una reactivación ética que conlleve una práctica solidaria de trabajo y lucha, no buscando la confrontación por la confrontación, sino actuando con la convicción democrática y la esperanza de hacer justicia aunque sean escasas las posibilidades de victoria de esta causa y seguir manteniendo la postura

señalando el camino de la modificación social hacia unas bases justicieras que hemos de alcanzar.

Frente al individualismo egoísta, el consumismo depredador, la sacralización del mercado y el uniformismo cultural, hay otros valores de solidaridad, ecología, participación y pluralismo que hay que defender. Existe una sociedad vulnerada (gitanos, inmigrantes, refugiados) y una sociedad vulnerable (desempleados, marginados, niños, ancianos y mujeres), una sociedad que paga los platos rotos de la crisis de acumulación de capital y de reorganización de los sistemas de poder, que hay que apoyar en el reclamo de justicia social e igualdad de derechos.

¿Vamos a vivir en una sociedad cerrada> cuya máxima ley sea la simplicidad, la seguridad y la transmisión dogmática de creencias o por el contrario, apostamos por una sociedad ABIERTA, donde reine la complejidad, la diversidad y existan muchos puntos de interrogación?

La Lucha contra la Intolerancia requiere leyes, educación, acceso a la información y capacidad de comunicación, requiere políticas integrales y soluciones locales, pero sobre todo requiere **conciencia y compromiso** individual.

A nuestros ciudadanos les proponemos ser líderes y agitadores de la SOLIDARIDAD, apostar sin temor por una Europa mestiza, multiétnica e intercultural> ser parte de la solución y no del problema y, en definitiva, no desertar porque la Intolerancia amenaza al mundo.

Esteban Ibarra
Presidente Movimiento contra la Intolerancia

Directiva 2000/43/CE
del Consejo Europeo

De 29 de junio de 2000

Relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas
independientemente de su origen racial o étnico.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión(1),
Visto el dictamen del Parlamento Europeo(2),
Visto el dictamen del Comité Económico y Social(3),
Visto el dictamen del Comité de las Regiones(4),

Considerando lo siguiente:

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

5. El Parlamento Europeo ha adoptado varias resoluciones relativas a la lucha contra el racismo en la Unión Europea.

6. La Unión Europea rechaza las teorías que tratan de establecer la existencia de las razas humanas. El uso, en la presente Directiva, del término "origen racial" no implica el reconocimiento de dichas teorías.

7. El Consejo Europeo, en Tampere los días 15 y 16 de octubre de 1999, invitó a la Comisión a presentar cuanto antes propuestas para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 13 del Tratado CE en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia.

8. Las Directrices para el empleo de 2000 aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999 subrayan la necesidad de promover las condiciones para un mercado de trabajo que propicie la integración social mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación contra grupos tales como las minorías étnicas.

9. La discriminación basada en el origen racial o étnico puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular la consecución de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad, y también puede hipotecar el objetivo de desarrollar la Unión Europea como un espacio de libertad, seguridad y justicia.

10. La Comisión presentó una Comunicación sobre el racismo, la xenofobia y el antisemitismo en diciembre de 1995.

11. El Consejo adoptó el 15 de julio de 1996 la Acción común 96/443/JAI relativa a la acción contra el racismo y la xenofobia(5) que contiene el compromiso de los Estados miembros de garantizar una cooperación judicial efectiva en lo que respecta a las infracciones basadas en comportamientos racistas y xenófobos.

12. Para garantizar el desarrollo de sociedades democráticas y tolerantes en las que toda persona pueda participar, con independencia de su origen racial o étnico, la actuación específica en el ámbito de la discriminación por estos motivos debe ir más allá del acceso a la actividad por cuenta propia o ajena y abarcar ámbitos como la educación, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las ventajas sociales, la oferta de bienes y servicios y el acceso a los mismos.

13. A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación, directa o indirecta, por motivos de origen racial o étnico en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los

nacionales de terceros países y su acceso al empleo y al ejercicio profesional.

14. En la aplicación del principio de igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.

15. La estimación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas 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:

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. Oficial).

Hecho en Luxemburgo, de 29 de Junio de 2000

Directiva 2000/78/CE

del Consejo Europeo

De 27 de noviembre de 2000

Relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión(1),
Visto el dictamen del Parlamento Europeo(2),
Visto el dictamen del Comité Económico y Social(3),
Visto el dictamen del Comité de las Regiones(4),

Considerando lo siguiente:

(1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

(2) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 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 n° 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, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

(22) Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil y de las prestaciones que dependen del estado civil.

(23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.

(24) La Unión Europea, en su Declaración n° 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:

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:

1) 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

2) 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. 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