

# María Torres Pérez<sup>1</sup>

## LLUITA CONTRA ALTRES DISCRIMINACIONS

En aquesta publicació us parlaré de la lluita a la UE contra altres discriminacions més enllà d'aquelles que es basen en la nacionalitat.

Com ja s'ha parlat en altres vídeos anteriors d'aquesta col·lecció, la prohibició de les discriminacions és un dels principis fonamentals del dret Europeu, i encara que la lluita contra la discriminació per raó de la nacionalitat és una de les preocupacions principals de la Unió Europea, això no significa que la Unió desconeiga que la discriminació pot estar motivada per molts altres aspectes.

Però no totes les diferències de tracte són discriminatòries als ulls de la Unió, sinó només aquelles discriminacions que es produïsquen per coneguts com a “motius protegits”, és a dir, aquelles característiques identificables, ja siguen objectives o personals, per les quals les persones o els grups es distingisquen dels altres.



---

<sup>1</sup> Professora contractada doctora de Dret Internacional Públic. Universitat de València (Espanya).

Actualment i conformement a les directives de la UE, les característiques protegides es limiten expressament al sexe, l'origen racial o ètnic, l'edat, la discapacitat, la religió o les creences, i l'orientació sexual. Encara que a tots els estats membres competeix lluitar contra aquestes discriminacions, el Consell, amb l'aprovació prèvia del Parlament Europeu, té la possibilitat d'adoptar accions adequades per a lluitar contra aquestes.

Respecte a la resta de possibles motius (per exemple, els enumerats en l'article 21 de la Carta de Drets Fonamentals, a saber, el color, els orígens socials, les característiques genètiques, la llengua, les opinions polítiques o de qualsevol tipus, la pertinença a minories nacionals, el patrimoni i el naixement), la Unió no té competències per a legislar contra aquestes discriminacions, però es compromet al fet que es respecten en la seua acció interna (en l'exercici de les competències per part de les institucions i òrgans de la Unió) i en l'aplicació del dret de la Unió per part dels estats membres.

Actualment, la Unió Europea està desenvolupant la seua actuació en els àmbits de la discriminació a causa del sexe, l'orientació sexual, la discapacitat, l'edat i la religió o les creences, així com l'origen racial o ètnic.

Centrant-nos en el primer d'aquests motius (el sexe), cal subratllar que és el camp més desenvolupat en el marc europeu, no sols per ser el primer en el qual es va desenvolupar la normativa, sinó per formar part d'un dels valors fonamentals de la mateixa UE —la igualtat entre homes i dones— segons l'article 2 del Tractat de la Unió Europea i un dels seus objectius primordials segons l'article 3.3 del Tractat de la Unió Europea.

Dues són les directives que componen la reglamentació bàsica a escala europea: Directiva del Consell 2004/113/CE, de 13 de desembre de 2004, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament (coneguda com a Directiva sobre igualtat de tracte en l'accés a béns, serveis i subministraments) i la Directiva 2006/54/CE, del Parlament Europeu i Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes d'ocupació i ocupació (coneguda com a Directiva sobre igualtat de tracte entre homes i dones).

La Directiva sobre igualtat de tracte entre homes i dones en l'accés a béns, serveis i subministraments especifica que es permetran les diferències de tracte "quan la prestació de béns i serveis de manera exclusiva o principal a les

persones d'un dels sexes estiga justificada per un propòsit legítim i els mitjans per a aconseguir aquest propòsit siguin adequats i necessaris", podent els estats membres "mantenir o adoptar mesures específiques destinades a evitar o compensar els desavantatges patits per raó de sexe" i excloent "les disposicions més favorables relatives a la protecció de les dones respecte a l'embaràs i la maternitat", que constitueixen un àmbit especial de protecció dins de la lluita contra les discriminacions per raó de sexe, en la qual la Unió està desenvolupant reglamentació específica.

Completa aquesta previsió les incloses en la Directiva sobre igualtat de tracte entre homes i dones que es dirigeix a combatre la discriminació directa o indirecta per raó de sexe en l'àmbit laboral. Aquesta directiva exemplifica una sèrie de discriminacions prohibides en l'article 9.

Però respectant la possibilitat que els estats disposen "pel que respecta a l'accés a l'ocupació, inclosa la formació pertinent, que una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe no constituirà discriminació quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o al context en què es duguen a terme, aquesta característica constituïska un requisit professional essencial i determinant,

sempre que el seu objectiu siga legítim i el requisit proporcionat”.

El tractament de les discriminacions per raó de l'edat és un àmbit particular. En concret, la Directiva 2000/78/CE, del Consell, de 27 de novembre de 2000, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en l'ocupació i l'ocupació (coneguda com a Directiva sobre igualtat de tracte en l'ocupació) estableix que “[...] els estats membres podran disposar que les diferències de tracte per motius d'edat no constituïran discriminació si estan justificades objectivament i raonablement, en el marc del dret nacional, per una finalitat legítima, inclosos els objectius legítims de les polítiques d'ocupació, del mercat de treball i de la formació professional, i si els mitjans per a aconseguir aquest objectiu són adequats i necessaris”. Segons el Tribunal de Justícia de la UE, l'apreciació de tals finalitats legítimes correspon a cada estat membre, comptant amb un ampli marge de referència, i podent-se incloure, particularment:

“a) l'establiment de condicions especials d'accés a l'ocupació i a la formació professional, d'ocupació i de treball, incloses les condicions d'acomiadament i remuneració, per als joves, els treballadors de major edat i els que tinguen persones al seu càrrec, amb vista a afavorir la seua inserció professional o garantir la protecció d'aquestes persones;

b) l'establiment de condicions mínimes pel que fa a l'edat, l'experiència professional o l'antiguitat en el treball per a accedir a l'ocupació o a determinats avantatges vinculats a aquest”

Finalment, la Directiva 2000/43/CE, del Consell, de 29 de juny de 2000, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones independentment del seu origen racial o ètnic (o Directiva sobre igualtat racial) declara com permeses unes certes diferències de tracte per motius de nacionalitat i aquelles basades en una “característica relacionada amb l'origen racial o ètnic no tindrà caràcter discriminatori quan, a causa de la naturalesa de les activitats professionals concretes o del context en què es duguen a terme, aquesta característica constituïska un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu siga legítim i el requisit proporcionat”.

Davant tal regulació, podem elevar una crítica. Molts altres motius de discriminació queden fora de l'abast d'aquestes previsions, depenent de l'avanç de les institucions la seua interpretació d'aquests termes tan influïts per la societat en la qual vivim i la seua apreciació dels paràmetres de les diferències de tracte.

Però no hem d'oblidar tampoc que els membres de la Unió no sols han de respectar aquesta regulació, sinó que es troben obligats a interpretar la regulació i a complir les normes derivades d'altres organitzacions regionals, en el nostre cas, els convenis del Consell d'Europa i la jurisprudència del TEDH, juntament amb els tractats de drets humans dels quals són part.

Tot això permet una major protecció contra els motius de discriminació.

