

LECCIÓN 4 - IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y NO VIOLENCIA

1. Introducción

El propósito de esta lección es familiarizar al estudiante con el tema de la discriminación, tal como se entiende en el espacio sociocultural de la Unión Europea. El material se dirige a recordar al estudiante algunos de los valores que unen a los ciudadanos de Europa, ayudarle a distinguir los riesgos que algunas actitudes psicosociales presentan para la fortaleza del tejido social europeo y familiarizarle con el enfoque normativo y los pasos legales concretos emprendidos por la Unión para enfrentarse al fenómeno de la discriminación.

- Igualdad – Valor fundamental de la Unión Europea 1
 - Tipos de igualdad 3
 - El principio de igualdad de trato..... 3
 - Ámbitos protegidos..... 4
- Los riesgos actitudinales para la igualdad 4
 - Prejuicios..... 4
 - Xenofobia 5
 - Racismo 7
 - Discriminación 9
 - Convirtiendo las actitudes en acciones: Discriminación y violencia 9
 - Tipos de discriminación 9
 - Regulación anti-discriminación en la Unión Europea 10
 - Discriminación en las encuestas europeas 15

2. Igualdad – Valor fundamental de la Unión Europea

Además de ser una construcción política, la Unión Europea es también una comunidad de valores. Uno de los valores más fundamentales en torno al cual se construye la comunidad es el de la igualdad.

TRATADO DE LA UNIÓN EUROPEA

Artículo 2

«La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.»

El Tratado de la Unión Europea - Versión Consolidada (2016)

Figura 1. Artículo 2 del Tratado de la Unión Europea

La igualdad no es solo un valor de los pueblos de la Unión Europea, sino un valor universal de la humanidad, quizás el mejor articulado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos que fue votada por 48 naciones después del final de la Segunda Guerra Mundial y constituye la «carta de derechos» de las Naciones Unidas.

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

Preámbulo

Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana,

Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad [...]

La Asamblea General Proclama la presente Declaración Universal de Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse [...]

Artículo 1

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

Artículo 2

Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 7

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

[Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#)

Figure 2. Universal Declaration of Human Rights

2.1. Tipos de igualdad

Por muy elogiable que puede parecer en principio, la igualdad es un valor políticamente discutido que requiere más reflexión y consideración. Existe un vasto debate ideológico sobre la dinámica entre igualdad e identidad, individualidad y libertad, un valioso debate filosófico en el que se alienta al estudiante a profundizar, pero que va más allá del alcance de este material. Para nuestro propósito, nos limitaremos a distinguir entre algunos significados básicos del concepto de igualdad.

El igualitarismo puede considerarse como la ideología normativa de la igualdad llevada al límite, según la cual, en palabras simples, todas las personas deben ser iguales en todos los asuntos. El ejemplo más cercano conocido de intentar llevarlo a la práctica es el comunismo. Sin embargo, también se puede considerar que el igualitarismo tiene un significado menos dogmático y más general de la defensa de la igualdad.

La igualdad ante la ley es un principio fundamental según el cual, a los ojos de la ley, todos los sujetos serán tratados por el mismo estándar, independientemente de cualquier diferencia entre ellos. En otras palabras, la ley es «ciega» ante quien se aplica.

La igualdad de resultados es la idea de que las recompensas socioeconómicas deben ser las mismas para todos, independientemente del mérito profesional o el esfuerzo de trabajo con el que contribuya. El ejemplo práctico más cercano es el marxismo ideológico, según el cual los costos y beneficios económicos deben distribuirse por la máxima «de cada uno según sus capacidades, a cada uno según sus necesidades».

La igualdad de oportunidades es el ideal declarado de que las oportunidades socioeconómicas en la sociedad, en particular con respecto a la educación y el empleo, deberían estar disponibles para cualquier persona que reúna los requisitos, sin que se excluya a nadie por criterios arbitrarios que escapen a su control. «La igualdad formal de oportunidades requiere que las posiciones y los puestos que confieren ventajas superiores estén abiertos a todos los solicitantes. Las solicitudes se evalúan según sus méritos y la posición se ofrece al solicitante que se considera más calificado según los criterios apropiados». ([Stanford Encyclopedia of Philosophy](#))

2.2. El principio de igualdad de trato

La igualdad de oportunidades se basa en la idea de imparcialidad, siendo uno de los objetivos establecidos en los documentos legales de la Unión Europea. La igualdad de oportunidades se expresa a través del principio de igualdad de trato, que puede entenderse como lo contrario a la idea de discriminación. También se puede pensar en ella como un derecho a no ser discriminado. De hecho, muchas regulaciones contra la discriminación en la Unión Europea están formuladas en términos de la implementación del principio de igualdad de trato.

2.3. Ámbitos protegidos

La legislación de la Unión Europea enumera los criterios con los que los ciudadanos se sujetan al principio de igualdad de trato, o los «motivos protegidos» por los cuales la discriminación es ilegítima. Según el [Manual de derecho europeo en materia de no discriminación](#), «un “ámbito protegido” es una característica de una persona que no debe considerarse relevante para el tratamiento diferencial o el disfrute de un beneficio particular».

Según el manual, los ámbitos protegidos son:

- Sexo.
- Orientación sexual.
- Discapacidad.
- Edad.
- Raza, etnia, color y pertenencia a una minoría nacional.
- Nacionalidad u origen nacional.
- Religión o creencias.
- Idioma.
- Origen social, nacimiento y propiedad.
- Opiniones políticas.
- «Otras» condiciones.

3. Los riesgos actitudinales para la igualdad

3.1. Prejuicios

El prejuicio, en su significado más general, se refiere a un concepto mental que se forma sobre la base de una consideración insuficiente. Psico-socialmente, se refiere al desarrollo de opiniones o actitudes hacia una persona basadas en una identidad real (o imaginaria), que se le asigna únicamente por la pertenencia de esa persona a cierto grupo. En *The Nature of Prejudice*, antes de profundizar en su estudio, Gordon Allport da lo que él llama una definición «nítida» de prejuicio como «pensar mal de los demás sin la suficiente garantía» (Allport, 1986 p.6). Aunque, como lo describe el autor, el significado etimológico de la palabra evolucionó con el tiempo (Allport, 1986, p. 6), para nuestro propósito será suficiente mencionar que tiene sus raíces en el prefijo latino *prae-* y sustantivo *iudicium* (juicio), cuyo significado es «juzgar algo de antemano».

Los peligros de tolerar durante demasiado tiempo el prejuicio social como una forma de «pensar mal de los demás» estriban en que este pensamiento, lejos de controlarse, tiende a intensificarse y a convertirse en actuaciones externas, especialmente en épocas de competencia creciente por los recursos (como las recesiones económicas) y de disminución de la voluntad política para penalizar la demagogia y el discurso del odio.

Allport propone una escala de cinco pasos de comportamiento perjudicial que va desde la mera actitud mental a los actos reales de hostilidad hacia los objetivos del prejuicio (Allport, 1986, pp.14-15):

LA ESCALA DE PREJUICIOS DE ALLPORT ¹

1. Antilocución (o antagonismo verbal). La mayoría de las personas que tienen prejuicios hablan de ellos. Con amigos de ideas afines, ocasionalmente con extraños, pueden expresar su antagonismo libremente. Pero muchas personas nunca van más allá de este leve grado de acción hostil.

2. Evitación. Si el prejuicio es más intenso, lleva al individuo a evitar a los miembros del grupo que no le gustan, incluso a costa de considerables inconvenientes. En este caso, el portador del prejuicio no inflige directamente daño al grupo que no le gusta, sino que al retirarse toma la carga de la acomodación completamente sobre sí mismo.

3. Discriminación. Aquí la persona con prejuicios convierte sus actitudes en acciones. Se compromete a excluir a todos los miembros del grupo en cuestiones como ciertos tipos de empleo, viviendas residenciales, derechos políticos, oportunidades educativas o recreativas, iglesias, hospitales u otros privilegios sociales. La segregación es una forma institucionalizada de discriminación, impuesta legalmente o por costumbre.

4. Ataque físico. En condiciones de mayor emoción, los prejuicios pueden conducir a actos de violencia o semiviolenca. Una familia negra no deseada puede ser expulsada por la fuerza de un vecindario, o ser amenazada tan severamente que se vaya con miedo. Las lápidas en los cementerios judíos pueden ser profanadas. La pandilla italiana de Northside puede esperar a la pandilla irlandesa de Southside.

5. Exterminación. Los linchamientos, los pogromos, las masacres y el programa de genocidio hitleriano marcan el grado máximo de expresión violenta del prejuicio.

Figura 3. La escala de prejuicios de Allport

3.2. Xenofobia

La xenofobia es una actitud que implica un resentimiento sin fundamento contra cualquier cosa extraña. A la inversa, la xenofilia es una exaltación igualmente infundada de cualquier cosa extraña. La xenofobia, en el contexto social, es, por lo tanto, una forma de prejuicio, ya que juzga a los extranjeros basándose únicamente en ser extranjeros, más precisamente en la identidad (imaginada o real) que se les asigna como miembros del grupo de «extranjeros», ignorando el resto de rasgos que pueden tener como personas. La xenofobia no solo es un prejuicio, sino también un sesgo en el sentido de que se inclina hacia prejuzgar a los extranjeros más en las características negativas de su identidad extranjera, que en las igualmente positivas.

¹ Allport Gordon W., The Nature of Prejudice pp 14-15.

XENOFOBIA SEGÚN LA UNESCO

Originalmente, la palabra **xenofobia** proviene de las palabras griegas *xénos*, que significa «el extraño» y «el invitado» y *phóbos*, que significa «miedo». Por lo tanto, la xenofobia significa «miedo al extraño», pero generalmente se utiliza para expresar «odio a los extraños». ² La xenofobia puede entenderse como «una orientación actitudinal hostil contra los no nativos en una población dada». ³

En contraste con los sociobiólogos, que consideran que la xenofobia es un fenómeno universal, los científicos sociales la describen como una de varias formas posibles de reacciones generadas por situaciones inestables en las sociedades de los estados modernos. Además, está surgiendo de la existencia de sistemas simbólicos y normativos esencialistas que legitiman los procesos de integración o exclusión. Por lo tanto, el comportamiento xenófobo se basa en prejuicios racistas, étnicos, religiosos, culturales o nacionales existentes. La xenofobia se puede definir como las «actitudes, prejuicios y conductas que rechazan, excluyen y con frecuencia vilipendian a las personas, según la percepción de que son personas ajenas o extranjeras a la comunidad, la sociedad o la identidad nacional». ⁴

Figura 3. Definición de Xenofobia según la UNESCO

En este contexto, se puede argumentar que la *eurofobia* es un caso particular de xenofobia, en la medida en que el europeísmo es percibido como extranjero por el sujeto. Cabe mencionar que, en el sentido contemporáneo, eurofobia se refiere específicamente al resentimiento hacia la Unión Europea y no tanto a ser europeo en el sentido geográfico.

En su teoría de la identidad social, H. Tajfel y J.C. Turner miran las identidades de los individuos como parcialmente derivadas de la membresía en varios grupos, siendo de particular interés la dinámica de la relación entre los miembros que pertenecen al grupo (internos) y los que no (externos) (Tajfel & Turner, 1985). El proceso de autclasificación de individuos en el contexto de un grupo social ha sido examinado más a fondo por John Turner y otros en varias obras.

Bajo el marco de referencia de la identidad social, la xenofobia se puede considerar como la forma más general de adversidad hacia cualquier valor o persona que no sea parte del grupo interno. La connotación más utilizada de la xenofobia es el resentimiento hacia personas fuera del grupo, que se entiende principalmente en relación con la etnicidad, la nacionalidad o la raza. En ese

² Smelser, N. J. and Baltes, P. B. (eds.) 2001. International Encyclopaedia of the Social and Behavioural Sciences. Elsevier. Oxford Science Ltd.

³ Boehnke, Klaude in NGO Working Group on Migration and Xenophobia for the World Conference (in International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia, 2001. A publication jointly produced by ILO, IOM, OHCHR, in consultation with UNHCR. Page 2

⁴ Declaration on Racism, discrimination, Xenophobia and Related Intolerance against Migrants and Trafficked Persons. Asia-Pacific NGO Meeting for the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. Teheran, Iran. 18 February 2001.

sentido, podría decirse que la eurofobia no es más que un caso particular de xenofobia en el que los nacionales de la Unión Europea son los que están dentro y la propia Unión Europea es el extranjero; excepto que el forastero no es una entidad externa, separada, sino un grupo homogéneo que se pretende integrar en el interno. La eurofobia puede ser, por lo tanto, una forma reflexiva de xenofobia.

El escepticismo puede entenderse como una postura conservadora y saludable que evita que los humanos tomen decisiones apresuradas, lo que permite que un problema se evalúe más antes de actuar en relación con él. Sin embargo, una dosis saludable de escepticismo puede volverse menos benigna cuando degenera en fobia obstinada y en el rechazo sin fundamento de ideas nuevas o sorprendentes.

El euroescepticismo, en ese sentido, puede interpretarse como una actitud responsable que permite a los pueblos de Europa examinar de forma crítica y conservadora su proyecto de la Unión antes de lanzarse más lejos, en lo que podría convertirse en una aventura temeraria. Sin embargo, para evitar las dificultades de caer en una de las formas igualmente extremas de eurofilia o eurofobia, los pueblos de Europa deben examinar su proyecto no solo escépticamente, sino también de manera optimista, racional y abierta.

3.3 Racismo

El racismo también combina elementos de prejuicio y xenofobia, siendo perjudicial para personas de una raza diferente. A pesar del dudoso concepto de raza en sí misma, el racismo no solo es lógicamente perjudicial, sino también repugnante moralmente por ser una ideología basada en la supuesta inferioridad de la raza de los forasteros. Institucionalizado por el estado, el racismo desarrolló una extrema malignidad social en el pasado, lo que resultó en un sufrimiento humano a gran escala a través de la esclavitud, las persecuciones sistemáticas e incluso el genocidio.

En los documentos de la UNESCO se puede encontrar una distinción entre racismo y xenofobia:

DISTINCIÓN ENTRE RACISMO Y XENOFOBIA SEGÚN LA UNESCO

La xenofobia y el racismo a menudo se superponen, pero son fenómenos distintos. Mientras que el racismo generalmente conlleva una distinción basada en las diferencias de características físicas, como el color de la piel, el tipo de cabello, los rasgos faciales, etc., la xenofobia implica un comportamiento basado en la idea de que el otro es ajeno o se origina fuera de la comunidad o nación.⁵

Debido a que las diferencias en las características físicas a menudo se toman para distinguir al «otro» de la comunidad común, a menudo es difícil diferenciar entre racismo y xenofobia como motivaciones para el comportamiento. Al mismo tiempo, la expresión de la xenofobia puede ocurrir contra personas con características físicas idénticas cuando dichas personas llegan, regresan o migran a Estados o áreas donde los ocupantes los consideran extranjeros.⁶

Figura 4. Distinción entre xenofobia y racismo según la UNESCO

Si bien en su forma más básica el racismo implica una actitud hostil hacia una raza diferente, la [Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de las Naciones Unidas](#), en su primer artículo, extiende el significado de la palabra para incluir la actitud hostil hacia las personas (descendencia) de una ascendencia diferente.

Artículo 1⁷

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

Figura 5. Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de las Naciones Unidas

⁵ NGO Working Group on Migration and Xenophobia for the World Conference (in International Migration, Racism, Discrimination and Xenophobia, 2001. A publication jointly produced by ILO, IOM, OHCHR, in consultation with UNHCR.

⁶ Declaration on Racism, discrimination, Xenophobia and Related Intolerance against Migrants and Trafficked Persons. Asia-Pacific NGO Meeting for the World Conference Against Racism, Racial Discrimination, Xenophobia and Related Intolerance. Teheran, Iran. 18 February 2001.

⁷ United Nations International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination.

3.4 Discriminación

La discriminación, en su forma más básica de connotación epistemológica (o adquisición de conocimiento) se refiere a los procesos de diferenciación y categorización empleados por la mente humana para comprender el carácter distintivo de las entidades que conforman el mundo. Según el psicólogo estadounidense Gordon W. Allport, «la mente humana debe pensar con la ayuda de categorías (el término es equivalente aquí con generalizaciones). Una vez formadas, las categorías son la base del prejuicio normal. No podemos evitar este proceso. La vida ordenada depende de ello». (Allport, 1954). Etimológicamente, el verbo discriminar tiene sus raíces en los verbos latinos *discriminare* (distinguir entre) y *discernere* (discernir).

3.4.1. Convirtiendo las actitudes en acciones: Discriminación y violencia

Si bien la discriminación puede ser una herramienta buena y útil para la comprensión humana, puede volverse menos benigna cuando se utiliza como instrumento de *actuación* en las interacciones sociales. La discriminación se vuelve maligna cuando se usa para hacer distinciones sociales como justificación de privilegios injustificados, como en la *discriminación positiva*, o para la exclusión social, como en la *discriminación negativa*, por lo que entra en conflicto con el valor fundamental de la igualdad.

La tolerancia excesiva de los prejuicios conduce a la discriminación, y la tolerancia a la discriminación puede llevar a la opresión y la posible violencia, especialmente cuando el estado la respalda como una *discriminación institucionalizada*, y esto es una pendiente resbaladiza que se describe bien en la escala de Allport.

3.4.2. Tipos de discriminación

Discriminación directa versus discriminación indirecta

La *discriminación directa* ocurre "cuando una persona es, ha sido o puede ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga" ([Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual](#)).

La *discriminación indirecta* aparece "cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas en una determinada desventaja particular con respecto a otras personas. Salvo que se pueda justificar objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios" ([Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual](#)). La discriminación indirecta tiene lugar cuando, aunque el tratamiento de las personas sea el mismo, las personas con diferentes características sean de hecho

tratadas de manera diferente. En otras palabras, sucede cuando una disposición aparentemente neutral ponga a las personas de una categoría particular en una desventaja significativa.

Discriminación negativa versus discriminación positiva

La *discriminación negativa*. Se da en los típicos casos en que una persona recibe un trato menos favorable que otro en una situación comparable.

La *discriminación positiva* o *inversa* ocurre cuando una persona recibe un trato más favorable que otras personas en una situación similar. En otras palabras, cuando se privilegia injustamente. Sin embargo, hay casos en los que dicho favoritismo se acepta moral y legalmente de manera temporal por motivos de reparación a miembros de grupos vulnerables particulares, que han sido tratados injustamente en el pasado. En Estados Unidos y la Unión Europea, por ejemplo, tales excepciones se permiten bajo las políticas de *acción afirmativa* y de *acción positiva*, respectivamente

Discriminación institucionalizada

La discriminación institucionalizada, en oposición a los actos aislados y aislados de discriminación, se produce cuando los prejuicios sistémicos se traducen en políticas y regulaciones oficiales de organizaciones, públicas o privadas. Uno puede ir más allá y hacer una distinción entre la discriminación que se *institucionaliza* a través de una aprobación social o gubernamental tácita de la marginación sistemática de ciertos individuos, y la discriminación que se *oficializa* a través de políticas, leyes y regulaciones abiertas que se refieren a grupos particulares (Rotariu y Ilut, 1996).

3.4.3. Regulación anti-discriminación en la Unión Europea

El principio fundamental de igualdad también está articulado en la Carta de Derechos de la Unión Europea, documento que se ha convertido en legalmente vinculante para el derecho de la Unión Europea desde el 1 de enero de 2009, fecha en que entró en vigor el Tratado de Lisboa.

Si bien la palabra *todos* se encuentra en la mayoría de los artículos que se refieren a la dignidad y las libertades, la igualdad misma y la discriminación se abordan específicamente en los artículos 20 y 21:

CARTA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA

El Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión proclaman solemnemente en tanto que Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [...]

TÍTULO III: IGUALDAD

Artículo 20: Igualdad ante la ley

Todas las personas son iguales ante la ley.

Artículo 21: No discriminación

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

Figure 6. The Charter of Fundamental Rights of the European Union

La Unión Europea ha emitido una serie de directivas para implementar el principio de igualdad de trato en múltiples terrenos protegidos:

La Directiva 2000/43 / CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, que aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su origen racial o étnico, es una directiva de la Unión Europea centrada en la discriminación. Si bien como directiva de la UE no tiene la fuerza legalmente vinculante de un reglamento, es un acto legislativo de la Unión Europea que vincula a los gobiernos nacionales en cuanto a los objetivos que deben alcanzar, a través de las leyes específicas contra la discriminación y la igualdad de trato cada uno de los países.

- El artículo 1 fija su objetivo de «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».
- El artículo 2 define el principio de *igualdad de trato*, distinguiendo entre *discriminación directa* y *discriminación indirecta* y define los actos de *acoso* y *orden para discriminar* en el contexto de dicho principio.
- El artículo 3 delimita el alcance de la directiva, recordando que está dirigida principalmente contra la discriminación en el empleo, la pertenencia a organizaciones relacionadas con el empleo, la protección social, la seguridad social y la asistencia sanitaria, la

educación y el acceso a bienes y servicios cuando estén disponibles al público, incluida la vivienda. Además, especifica que la diferencia de trato por motivos de nacionalidad está fuera del ámbito de la directiva.

- El artículo 4 establece excepciones al trato diferencial basado en el origen racial o étnico «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».
- El artículo 5 establece las premisas para la discriminación positiva (acción positiva).
- El artículo 6 indica que la directiva lo que establece son *requisitos mínimos*, ya que los Estados miembros son libres de introducir disposiciones que sean más favorables para la protección del principio.
- El artículo 7 indica que los Estados miembros deben velar por la existencia de procedimientos judiciales, administrativos, e incluso de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la directiva.
- El artículo 8 asigna a los Estados miembros la carga de la prueba en los casos en que se les acuse de romper el principio.
- El artículo 9 instruye a los Estados miembros a diseñar mecanismos para prevenir represalias contra los demandantes que presentan quejas
- Los artículos 10 y siguientes fijan distintas cuestiones, como la difusión de información, la promoción del diálogo social, la creación de organismos nacionales para la promoción de la igualdad de trato, la presentación de informes, las sanciones y las cuestiones de aplicación.

[Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)

[Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.](#)

[Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación \(refundición\).](#)

[Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.](#)

Igualdad de género

La igualdad de género es uno de los valores fundamentales promovidos por la Unión Europea. Las constituciones nacionales de los estados europeos reconocen los derechos de las mujeres como derechos de los ciudadanos. Tras la ratificación de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 1979, los derechos de la mujer se asimilaban a los derechos humanos. La igualdad de género es un objetivo de cualquier sociedad democrática.

¿Qué es género?

El género se refiere a las diferencias sociales entre mujeres y hombres que se aprenden y cambian con el tiempo. Estas diferencias varían enormemente dentro de una cultura y de una cultura a otra. El término *género* toma en cuenta creencias, estereotipos, formas de acción, roles y estatus sociales que se aplican a un contexto cultural específico.

¿Qué es igualdad de género?

La igualdad de género es un derecho por el cual todos son libres de desarrollar sus propias habilidades y expresar sus opciones sin ser influenciados por las particularidades del sexo al que pertenecen. Los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres deben beneficiarse de igual reconocimiento y promoción.

Cuál es el objetivo de las políticas de igualdad de género?

El objetivo general de la igualdad de género es crear una sociedad con las mismas oportunidades, derechos y obligaciones para las mujeres y los hombres.

Evolución de los conceptos de igualdad de género y de política de género

El concepto de igualdad de género ha evolucionado con el tiempo. Podemos distinguir tres enfoques principales y tres etapas sucesivas en la historia de las políticas europeas en este campo: *igualdad de trato*, *acción positiva* e incorporación de la *perspectiva de género*.

La política de igualdad de trato fue inaugurada por el artículo 119 del Tratado de Roma, que otorgaba igual remuneración a hombres y mujeres en caso de trabajo de igual valor. Posteriormente se adoptaron una serie de directivas para aclarar y desarrollar este principio.

Este enfoque en la política de género ignora las fuentes de desigualdad en el acceso al mercado laboral. Las políticas de igualdad de trato no tienen en cuenta las disparidades de género en la educación o la división sexual del trabajo familiar.

Acción positiva

En los años 80 y 90 hubo cambios en la política de igualdad de género. En algunos países europeos se comenzaron a implementar medidas de discriminación positiva para ayudar a las mujeres a superar las desventajas que enfrentan con los hombres en la competencia laboral. Los programas inspirados en el nuevo enfoque tenían como objetivo reducir la desigualdad de género a través de la capacitación de mujeres y las instalaciones de cuidado infantil. Esta política ha sido criticada por el hecho de que las mujeres se transforman en un grupo dependiente, incapaz de afirmarse por sus propias fuerzas.

Perspectiva de género

Después de 1995, la política de igualdad de género volvió a cambiar y en todos los niveles de todas las políticas sectoriales comenzaron a incorporarse medidas para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato. El foco pasa de estar en la categoría individual o problemática, a situarse en las instituciones que generan disparidades de género.

El enfoque integrador se refiere a la (re)organización de los procedimientos y regulaciones comunes, (re)organización de responsabilidades y capacidades para integrar la perspectiva de género en todos estos procedimientos, regulaciones, responsabilidades, capacidades, etc.

La situación de la igualdad de género en la Unión Europea

Incluso hoy, cuando en Europa las mujeres están más cerca que nunca en la historia de la igualdad de género, las disparidades persisten. La mayoría se manifiestan en el campo de la distribución de las tareas domésticas en la familia, el acceso al mercado laboral, los ingresos, los beneficios sociales y la participación en la vida política. La evaluación de la situación con respecto a la igualdad de género en Europa nos muestra que:

- El acceso de las mujeres al mercado laboral no es uniforme para todas las categorías profesionales.
- Las mujeres no ocupan puestos de responsabilidad en igual medida que los hombres.
- La selección del campo de estudio afecta la segregación en el mercado laboral, tanto en las ocupaciones como en los sectores de actividad.

Recomendaciones para la promoción de medidas que garanticen la igualdad de género

La igualdad de género es más que un fin en sí misma, es un requisito previo para reducir la pobreza, promover el desarrollo sostenible y una mejor gobernabilidad. Con el fin de fomentar la igualdad de

oportunidades entre mujeres y hombres, el Consejo Europeo adoptó una serie de recomendaciones para los Estados miembros sobre:

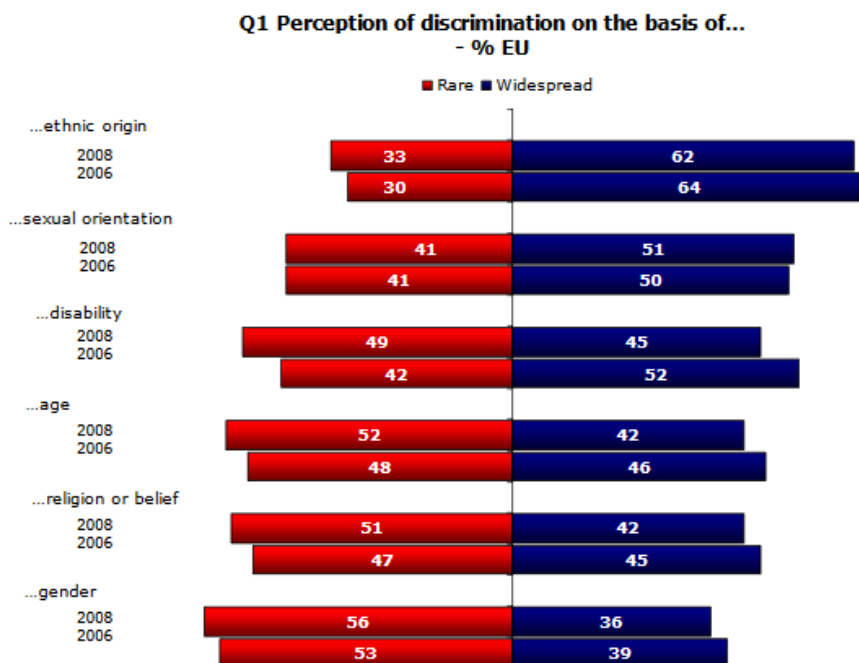
- Adopción de medidas para conciliar la vida familiar con la profesional.
- Protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en el trabajo (prevención del acoso sexual);
- Promoción de la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones y en puestos de autoridad.

El documento sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo incluye recomendaciones y procedimientos específicos para empleadores y sindicatos. Para los empleados, las responsabilidades se establecen para desalentar el comportamiento reprobado o para proporcionar asistencia a las víctimas.

La propuesta del Consejo Europeo para la promoción de la mujer en los procesos de toma de decisiones incluye un conjunto de principios, medidas legislativas y acciones que los Estados miembros pueden adoptar. La estrategia para lograr un equilibrio de género en la toma de decisiones y posiciones de autoridad incluye medidas como: realizar campañas de comunicación sobre la importancia de una participación equilibrada en la toma de decisiones para mujeres y hombres, alentar a los interlocutores sociales, partidos, organizaciones no gubernamentales u organizaciones de medios tomar decisiones para apoyar la igualdad de género, la difusión de investigaciones que muestren desigualdad de género, etc.

3.4.4. Discriminación en las encuestas europeas

La Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea encargó encuestas sobre discriminación y desigualdad en Europa, que se realizaron en el verano de 2006 y la primavera de 2008.



NB: "Don't know" and "non-existent" (SPONTANEOUS) answers are not shown
 Note: 2008 figures based on EU27, 2006 based on EU25

Figura 7. Encuesta sobre discriminación de la Comisión Europea

De las seis formas de discriminación examinadas en la encuesta, la más extendida es la discriminación por origen étnico: el 16% piensa que esto está muy extendido en su país, mientras que el 46% piensa que está bastante extendido. Un poco menos de una cuarta parte piensa que es bastante raro (24%) con un 9% adicional, considerando que es «muy raro». Los resultados generales de la UE muestran una ligera disminución en comparación con 2006 en la percepción de que la discriminación étnica está generalizada (de 64% a 62%), con un aumento en la creencia de que es rara (de 30% a 33%). Existe un grado considerable de variación de un país a otro en la opinión sobre la prevalencia de la discriminación étnica. Más de las tres cuartas partes de los encuestados en los Países Bajos (79%), Grecia, Francia, Italia, Suecia (el 76%) y Dinamarca (75%) consideran que esto está muy extendido. Menos de uno de cada tres opina lo mismo en Lituania (23%), Letonia (27%) y Polonia (28%). (CE, 2008, Eurobarómetro especial 296. Discriminación en la Unión Europea: percepciones, experiencias y actitudes).

Las encuestas sobre minorías y discriminación en la Unión Europea (EU-MIDIS I y EU-MIDIS II) proporcionaron los primeros datos primarios recopilados acerca de minorías étnicas seleccionadas y personas inmigrantes residentes en los Estados miembros de la UE. Los datos de esta encuesta apoyan a los formuladores de políticas y demás partes interesadas, que son clave en el desarrollo de políticas específicas basadas en evidencias dirigidas a evitar las prácticas racistas y discriminatorias y a mejorar las estructuras de apoyo a las víctimas de la discriminación y el crimen racial.

Los resultados muestran una reducción en cinco tipos de discriminación entre 2003 y 2006, con la excepción de la discriminación por orientación sexual.

PARA SABER MÁS

Websites:

- [European Union Agency for Fundamental Rights](#)
- [Non-governmental organisations fighting against discrimination](#)
- [#BigData: Discrimination in data-supported decision making.](#)
- [Another Way Home: Moving Walls 25 / Another Way Home features eight projects by 13 visionary artists, journalists, and creative technologists dedicated to re-envisioning the topic of migration through documentary practice.](#)

Videos:

- [The European Refugee Crisis and Syria Explained](#)
- [Video blog by Michael O'Flaherty: Five migration issues that need urgent action](#)
- [European Diversity Charters - fighting discrimination in the workplace](#)

Legislación de la Unión Europea:

- [Síntesis de la legislación de la UE](#)
- [Versión consolidada del Tratado de la Unión Europea.](#)
- [Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.](#)
- [Agencia para los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, *Handbook on European non-discrimination in law.*](#)
- [DIRECTIVA 2000/43/CE DEL CONSEJO de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico.](#)
- [DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)
- [DIRECTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.](#)
- [DIRECTIVA 2006/54/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación \(refundición\).](#)
- [DIRECTIVA 2010/41/UE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 7 de julio de 2010 sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.](#)

Documentación adicional:

- Abercrombie, N., Hill, S., Turner, A., Bryan, S. (1988): Dictionary of Sociology, London, Penguin Books.
- Allport Gordon W. (1954): The Nature of Prejudice, Addison-Wesley
- European Commission (2008): [Discrimination in the European Union: Perceptions, Experiences and Attitudes](#).
- Ferraro Francesca & Carmona Jesus (2015): Fundamental Rights in the European Union. The Role of the Charter after the Lisbon Treaty EPRS European Parliamentary Research Service.
- Giddens, A. (2000): Sociologie, Editura Bic All, București.
- Rotariu, Tr., Iluț, P., coord. (1996): Sociologie, Editura Mesagerul, Cluj-Napoca.
- *Tajfel, H., & Turner, J. C. (1985): The social identity theory of intergroup behaviour.*
- Turner, J. C. & Oakes P. (1986): The significance of the social identity concept for social psychology with reference to individualism, interactionism and social influence British Journal of Social Psychology
- The European Union Agency for Fundamental Rights (2017), [EU-MIDIS II: Second European Union minorities and discrimination survey](#).