



Trinity College Dublin
Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath
The University of Dublin

Definición de conceptos clave en Derecho antidiscriminatorio de la UE

Profesor Mark Bell

26 de abril de 2021



Financiado por el Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020» de la Comisión Europea

1

Conceptos clave

- 1. Discriminación directa**
- 2. Discriminación indirecta**
- 3. Acoso**
- 4. Armando el rompecabezas**

2

ENCUESTA:

La discriminación se puede describir como:

- A. Tener prejuicios contra otra persona por sus características, como el origen étnico o la religión.
- B. Cuando las normas o las prácticas sitúan a las mujeres o a los grupos minoritarios en una situación de especial desventaja.
- C. Someter a una persona a un trato humillante u ofensivo relacionado con sus características, como el origen étnico o la religión.

1. Discriminación directa: el concepto.

- **prejuicios, estereotipos.**
- **abierta y encubierta.**



Fuente de la imagen: <https://www.coe.int/en/web/compass/discrimination-and-intolerance>

La definición legislativa

“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 ”: Artículo 2(2)(a), Directiva 2000/43.

+ Directiva 2000/78, Art 2(2)(a); Directiva 2006/54, Art 2(1)(a); Directiva 2004/113, Art 2(a); Directiva 2010/41, Art 3(a).

La discriminación directa no puede justificarse:

- EXCEPTO cuando exista una excepción legislativa
 - por ejemplo, requisitos profesionales.
- EXCEPTO en relación con la edad.

¿Es necesario demostrar un motivo discriminatorio?

- **El motivo no puede justificar un trato menos favorable.**
- **Asunto C-54/07, Firma Feryn [2008] REC I-5187.**
- El director de una empresa de instalación de puertas declaró que no contrataba "inmigrantes" por las objeciones de los clientes.
- TJUE: prueba de una discriminación directa por motivos de origen racial o étnico.

"en una situación comparable"

¿Quién es el comparador correcto?

Caso C-267/12 *Hay* EU:C:2013:823

- El empleador ofrece un permiso especial y una bonificación económica a los empleados cuando se casan.
- ¿Un "pacto civil de solidaridad" con una pareja del mismo sexo es "comparable" al matrimonio?
- TJUE: "No es necesario que las situaciones sean idénticas, sino que basta con que sean análogas, y, por otro lado, que el examen del carácter análogo no debe efectuarse de manera global y abstracta, sino de un modo específico y concreto, a la vista de la prestación de que se trate".
- Su situación es comparable a la del matrimonio en lo que respecta a la remuneración o las condiciones de trabajo.



Fuente:
<https://www.freeimages.com/photo/rainbow-gay-pride-flag-1192851>



Fuente:
<https://www.freeimages.com/photo/weddingrings-3142254>

Trinity College Dublin, Universidad de Dublín

7

2. Discriminación indirecta: el concepto.

- **Medidas que tratan a las personas de la misma manera, pero que tienen efectos discriminatorios**
- **¿Por qué?**
 - para evitar que se eluda la ley.
 - hacer frente a la infrarrepresentación / desventaja → búsqueda de la igualdad sustantiva.

Trinity College Dublin, Universidad de Dublín

8

Definición legislativa

“Cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios”.

Directiva 2000/78, art. 2(2)(b). Véase también, Directiva 2000/43, Art 2(2)(b); Directiva 2006/54, Art 2(1)(b); Directiva 2004/113, Art 2(b); Directiva 2010/41, Art 3(b).

⇒ ¿hay alguna desventaja particular?

⇒ ¿está objetivamente justificado?

Trinity College Dublin, Universidad de Dublín

9

Ejemplo: Discapacidad y discriminación indirecta

Asuntos C-335/11 y 337/11 Ring y Skouboe Werge, EU:C:2013:222

- La legislación danesa permite el despido con un mes de preaviso tras 120 días de baja por enfermedad remunerada en un periodo de 12 meses.
- TJUE: los trabajadores discapacitados tienen más riesgo de sufrir bajas laborales.
- "Por tanto, queda de manifiesto que la regla de los 120 días... puede desfavorecer a los trabajadores con discapacidad " (párr. 76).
- La ley perseguía el objetivo legítimo de promover la flexibilidad del mercado laboral, pero ¿se tuvo suficientemente en cuenta el impacto sobre las personas con discapacidad?



Fuente:
<https://www.freemages.com/photo/flip-calendar-1-1149834>

Trinity College Dublin, Universidad de Dublín

10

Ejemplo: Religión y discriminación indirecta

Asunto C-157/15, *Achbita contra G4S Secure Solutions NV* EU:C:2017:203

- el empleador tenía un requisito neutral de no llevar signos visibles de creencias religiosas/políticas en el lugar de trabajo
- ➔ NO es *directa*, pero podría ser una discriminación *indirecta*.
- ➔ ¿Está objetivamente justificado?
- El deseo de mostrar neutralidad religiosa = objetivo legítimo.
- Prohibir los símbolos religiosos visibles puede ser proporcionado.
- NB. Asuntos pendientes C-804/18 y C-341/19.



Trinity College Dublin, The University of Dublin

11

ENCUESTA: Si un bufete de abogados está contratando a un/a abogado/a, ¿cuál de las siguientes situaciones podría constituir una discriminación indirecta?

- A. Se requiere que los solicitantes hayan completado con éxito una licenciatura universitaria en Derecho.
- B. Se requiere que los solicitantes hayan completado con éxito una licenciatura en derecho en los últimos 5 años.
- C. Se requiere que los solicitantes estén disponibles para trabajar por las tardes y los fines de semana cuando sea necesario.

Trinity College Dublin, Universidad de Dublín

12

4. Definición legislativa: Acoso

" la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el origen racial o étnico con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo

Directiva 2000/43, artículo 2(3).

Véase también: Directiva 2000/78, Art 2(3); Directiva 2006/54, Art 2(c); Directiva 2004/113, Art 2(c); Directiva 2010/41, Art 3(c).

¿Cuándo una conducta no deseada constituye acoso?

Véase el asunto F-42/10 *Skareby/Comisión* EU:F:2012:64

- Estatuto de los funcionarios de la UE sobre el acoso psicológico

"la calificación de acoso se supedita al requisito de que éste revista una realidad objetiva suficiente, en el sentido de que un observador imparcial y razonable, dotado de una sensibilidad normal y que se encuentre en las mismas condiciones, lo consideraría excesivo y criticable " (§65)

Armando el rompecabezas

- **Unos mismos hechos pueden dar lugar a menudo a más de una forma de discriminación.**
- **La discriminación y el acoso pueden producirse por más de un motivo.**
- **Hay que tener en cuenta varios actos legislativos de la UE, pero los conceptos subyacentes son comunes.**



Fuente: <https://www.freemages.com/photo/puzzle-i-1169119>



Trinity College Dublin
Coláiste na Tríonóide, Baile Átha Cliath
The University of Dublin

Gracias. ¿Preguntas?