

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS CLAVE

Tamás Gyulavári
gyulavari.tamas@jak.ppke.hu



Funded under the 'Citizens, Equality, Rights and Values programme 2021-2027' of the European Commission



TEMAS

1. ¿Qué función cumplen las definiciones?
 2. Discriminación directa
 3. Discriminación indirecta
 4. Acoso
- Conclusiones

1.
¿QUÉ FUNCIÓN
CUMPLEN LAS
DEFINICIONES?

OBJETIVO

- El mismo lenguaje: normas objetivas y uniformes
- Aplicación efectiva de la legislación europea contra la discriminación
- Para todos los motivos (?)



DEFINICIÓN

Qué significa

- No toda diferencia (injusticia) es discriminatoria
- Lo que es legal/ilegal
- Definiciones + excepciones
- Fuentes: Directivas + TJCE

CONCEPTOS CLAVE

- Discriminación **directa**
 - **Instrucción** para discriminar
 - **Victimización**
- Discriminación **indirecta**
- **Acoso**
 - **Acoso sexual**

2. DISCRIMINACIÓN DIRECTA

DISCRIMINACIÓN DIRECTA

- una persona recibe un trato **menos favorable**
- por **motivos de discriminación**
- que otro **es, ha sido o sería** tratado en una situación comparable

Trato menos favorable	Basado en un motivo de discriminación	En comparación con una persona comparable

MOTIVOS DE DISCRIMINACIÓN

- **Lista cerrada de la UE:** sexo, raza, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual
- **Múltiples motivos** refuerzan la demanda (Galina Meister C-415/10)
- Significado de la **discapacidad** (Coleman, C-303/06)

TRATAMIENTO DESFAVORABLE - Ámbito material

Por ejemplo, Empleo

- Acceso, despido
 - Promoción, formación
 - Retribución
- etc.

TRATO MENOS FAVORABLE

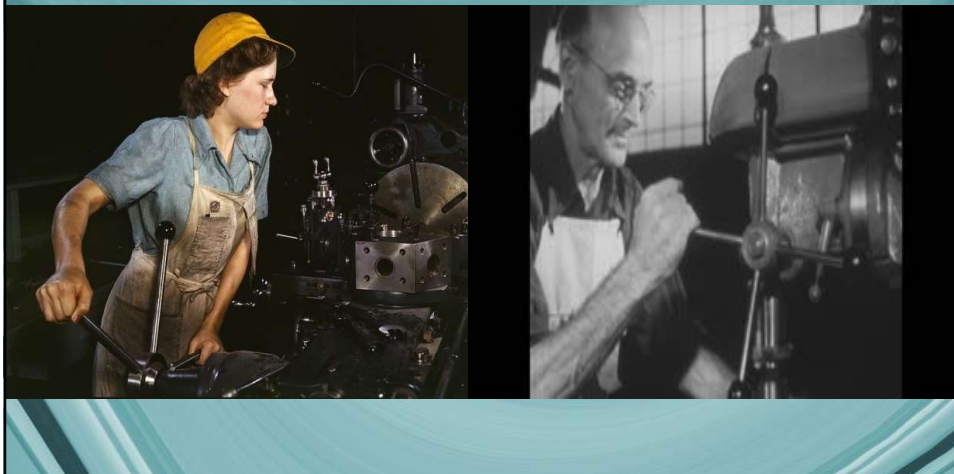
- Actuar o no actuar
- Individual o colectivo
- Tratamiento, no intención
- ¿Víctima no identificada? Acción colectiva
- ¿Declaración?

CAUSALIDAD - COMPARADOR

"que otro es, ha sido o sería tratado en una situación comparable"

- Comparación **real**
 - presente,
 - posterior
- Comparación **hipotética**

¿UNA SITUACIÓN COMPARABLE?



DEKKER C-177/88



A veces **no se necesita comparador:**

- Negativa a contratar a la demandante en última instancia debido a su **embarazo**
- Discriminación directa, ya que **sólo las mujeres pueden quedarse embarazadas**

EXCEPCIÓN

- por la **naturaleza** de las actividades o su contexto
- El sexo, la edad, etc. son **requisitos profesionales auténticos y determinantes,**
- si su **objetivo es legítimo y el requisito es proporcionado**



Kreil C-285/98



Ninguna mujer alemana en **puestos militares** que impliquen el uso de armas

exclusión podría estar justificada por la **naturaleza específica del puesto** o el **contexto particular** en el que se llevaron a cabo las actividades

VICTIMIZACIÓN

- despido u otro **trato adverso** por parte del empresario
- reacción ante una **denuncia** o cualquier **procedimiento judicial**
- en un caso **de discriminación**

ESTRUCTURA JURÍDICA

Discriminación directa especial

La característica protegida es única:

- **Denuncia, procedimiento judicial**
- ¿Reclamación **perdida**?

INSTRUCCIÓN

Instrucción para discriminar

Solicitud del cliente, empleador

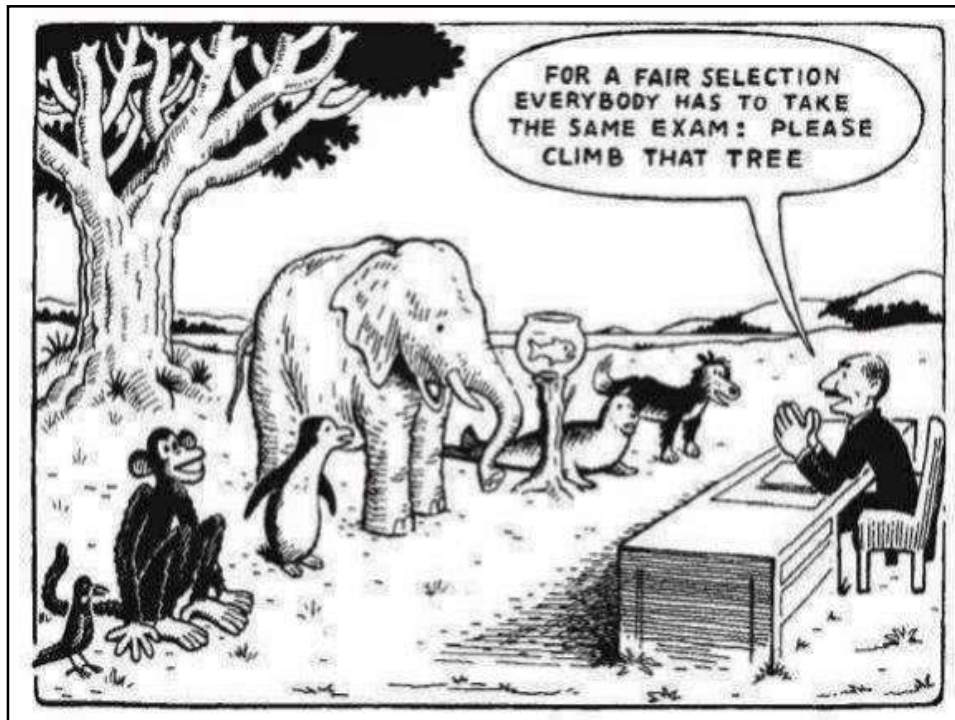
Discriminación, ambos
implicados

No se utiliza como
justificación

ACCIÓN POSITIVA

- Medidas en favor de las trabajadoras
- Trato preferente, cuotas
- TFUE, Directiva refundida: plena igualdad en la práctica
- Jurisprudencia: Kalanke, Marschall, Badeck, Abrahamsson

3. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA



DISCRIMINACIÓN INDIRECTA

- una disposición **aparentemente neutra**
- pondría a las personas con un **motivo de discriminación**
- en **especial desventaja**
- en **comparación** con otras personas

ESTRUCTURA JURÍDICA

- Disposición aparentemente **neutra**
 - **Impacto diferente**
(estadísticas)
 - Comparación con otros - **causalidad**
- + Justificación**



Tratamiento aparentemente neutro

- Condiciones físicas (altura)
- Tiempo parcial (remuneración)
- Antigüedad (años trabajados)

JUSTIFICACIÓN

la medida está **objetivamente justificada**

por una **finalidad legítima**, y **proporcionado**: los medios para alcanzar ese objetivo son **adecuados y necesarios**

Bilka C-170/84



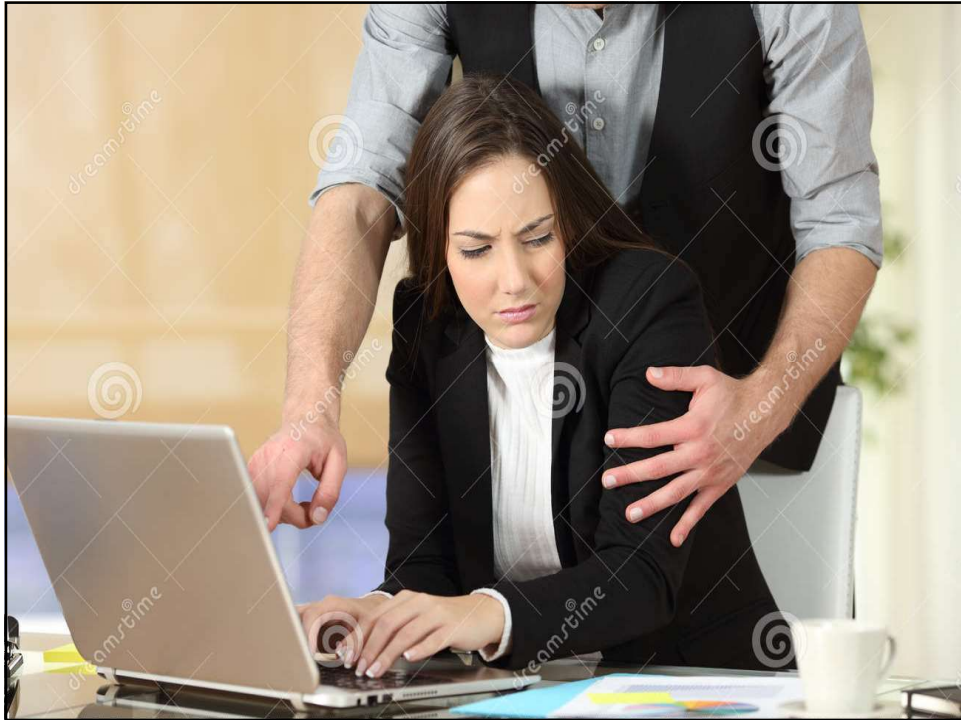
- Pensiones sólo si trabajo a tiempo completo 15 años
- Mayores costes administrativos para las pensiones de los trabajadores a tiempo parcial
- Justificación (TJCE): si el trato desigual se basaba en una "necesidad real" de la empresa

ENDERBY C-127/92



- los logopedas cobran menos que los psicólogos clínicos, los farmacéuticos
- las estadísticas pueden presumir una discriminación sexual indirecta
- el empresario debe justificar el régimen salarial: ¿una razón no basada en el sexo?

4. ACOSO



ACOSO

conducta **no deseada**

relacionada con un **motivo de discriminación**

con el **propósito o el efecto** de atentar contra la dignidad: crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo

**Conducta no
deseada**

**Por un motivo
de
discriminación**

**Viola la
dignidad
humana**

ACOSO SEXUAL

Directiva refundida

cualquier conducta verbal, no verbal o física **no deseada** de naturaleza **sexual** con el **propósito o el efecto** de atentar contra la dignidad

6. CONCLUSIONES

- Guía detallada de la UE
- Espacio para la interpretación del TJUE
- Discriminación directa: clave
- Excepciones
- En constante desarrollo

**Gracias por su
atención**



Tamás Gyulavári

gyulavari.tamas@jak.ppke.hu