



DERECHO DE LA UE SOBRE  
IGUALDAD DE GÉNERO  
DEFINICIONES DE CONCEPTOS  
CLAVE

ERA, 4 DE MAYO DE 2017

SALLY ROBERTSON  
CLOISTERS  
sr@cloisters.com



Este seminario está financiado por el Programa «Derechos, Igualdad y Ciudadanía 2014-2020» de la Comisión Europea.



**Discriminación por motivos de género**

*Directiva 2006/54/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*

- *La refundición de la Directiva de 1976 sobre igualdad de trato abarca:*
- Acceso al empleo, la promoción y la formación profesional
- Condiciones de trabajo, incluida la remuneración



## Ámbito de aplicación de la Directiva

“Discriminación” incluye:

- Discriminación derivada del cambio de sexo (considerando 3).
- Acoso y acoso sexual: trato menos favorable basado en el rechazo o el sometimiento a dicha conducta – art. 2, apartado 1, incisos c y d.
- Trato menos favorable de una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad: art. 2, apartado 2.
- Orden de discriminar por razón de sexo: art. 2, apartado 2.



## Discriminación directa

- Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato
- Art. 2, apartado 1

*“situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable”*



### Discriminación directa: elementos

- Trato menos favorable
- Por razón de sexo. ¿De quién?
- Comparador
- Causalidad
- No hay ninguna justificación posible (a menos que se trate de un requisito profesional esencial o la edad)
- ¿Es necesario que haya una víctima?



¿Es directa?

#### ***Caso Schnorbus C-79/99***

*... cuando la desigualdad de trato se basa en un criterio que es expresamente el sexo o que está necesariamente ligado a una característica indisociable del sexo”.*

#### ***Caso Bressol C-73/08***

*“... cuando la categoría de quienes disfrutan de una ventaja determinada y la categoría de quienes padecen una desventaja correlativa coinciden exactamente con las respectivas categorías en que se dividen las personas como consecuencia de aplicar una clasificación prohibida”.*



## Directa: causalidad

### *Por razón de sexo*

- La razón por la cual
- Se basa en un criterio inherentemente discriminatorio / indisociable
- Consciente o inconsciente
- Los procesos mentales del supuesto discriminador; son distintos del “motivo”
- Carga de la prueba: art. 19



### *Ejemplos*

*Dekker C-177/88: embarazo*

*Thibault C-136/95: efecto del permiso por maternidad*

*Tele Danmark C-109/00: ¿despido por embarazo o porque no comunicó su embarazo al ser contratada?*

*Firma Feryn C-54/07: declaración de intención de discriminar*



***El límite entre la discriminación directa e indirecta es:***

*La aplicación de normas distintas a situaciones comparables*

*La aplicación de la misma norma a situaciones diferentes*

(Brown contra Rentokil C-394/96)

- Directa: su objetivo es lograr la igualdad formal, un marco de igualdad
- Indirecta: examina una igualdad de resultados; resultados con un impacto desproporcionado



**Discriminación indirecta**

Directiva 2006/54/CE, artículo 2, apartado 1, inciso b

*Situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo*

*que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.*



### Discriminación indirecta: elementos

- Disposición, criterio o práctica
- Aparentemente neutros
- Selección de un grupo para poner a prueba la disposición, el criterio o la práctica
- Desventaja particular
- Objetivo legítimo (coste / cost-plus)
- ¿Los medios son adecuados y necesarios? – *Bilka-Kaufhaus*
- *Enderby*: discriminación indirecta (igualdad de retribución)



### Ejemplos

#### *O'Flynn contra Adjudication Officer: C-237/94*

- Disposición, criterio o práctica: Condiciones jurídicas para el pago de los gastos de sepelio
- Indirectamente discriminatoria cuando, "por su propia naturaleza, pueda afectar más a los trabajadores migrantes que a los trabajadores nacionales e implique por consiguiente el riesgo de perjudicar, en particular, a los primeros".
- El riesgo de hacerlo así es suficiente.

#### *Seymour Smith C-167/97*

- Disposición, criterio o práctica: Periodo de cualificación de dos años
- Importancia estadística: menor, pero continua, y disparidad relativamente constante durante un largo periodo



## *Justificación*

- Se debe establecer el “objetivo legítimo”.
- Debe cumplirse en los hechos: ¿el objetivo expresado refleja completamente el ámbito del objetivo que se desea lograr?
- Se amparan en él en ese momento.
- El propósito debe ser relevante para la empresa y no discriminatorio.
- La disposición, el criterio o la práctica deben estar relacionados racionalmente con ese objetivo.
- Debe ser proporcional: no más de lo necesario para lograr ese objetivo / el método menos discriminatorio.
- Evidencia: no deben ser generalizaciones *Nimz C-184/89*



## *Más información sobre el límite*

### *Chez C-83/14:*

*los contadores están a demasiada altura para leerlos; área predominantemente gitana*

- La disposición, el criterio o la práctica ponen al grupo en una desventaja particular.
- Esa desventaja es común.
- = invierte la carga de la prueba
- DD: si los contadores están altos porque se trata de una zona habitada mayoritariamente por gitanos
- DI: si están altos debido a la incidencia de manipulación de los contadores

A considerar: efecto de la indisociabilidad de la razón y del género



### Acoso

*Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo: art. 2, apartado 1, inciso c.*



### Acoso sexual

*Situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo: art. 2, apartado 1, inciso d.*





## *Acoso*

- Comportamiento no deseado
- Relacionado con el sexo / cambio de sexo
- Atenta contra la dignidad
- Crea el entorno prohibido
- ¿Propósito? ¿Efecto?
- No hay comparador
- No hay justificación
- Percepción de la persona que lo denuncia:  
destinatario / observador



## Victimización

### *Artículo 24*

- *Debe haber medidas para proteger a los trabajadores y a sus representantes.*
- *Contra el despido o cualquier otro trato desfavorable del empresario.*
- *Como reacción ante una reclamación efectuada o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.*



4 de mayo de 2017  
**Sally Robertson**  
**Cloisters**  
**sr@cloisters.com**