

Recursos y sanciones en casos de discriminación de sexo

Katrin Wladasch

EL DERECHO DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA UE
CURSO ONLINE PARA JUECES Y FISCALES
09-11.11.2020



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

Recursos

Artículo 47 de la Carta de Derechos Fundamentales

Toda persona cuyos derechos y libertades garantizados por el Derecho de la Unión hayan sido violados tiene derecho a la tutela judicial efectiva, respetando las condiciones establecidas en el presente artículo.

Los EM velarán por que

Existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva en favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato

2006/54/CE Directiva refundición Art. 17

Sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas

Las sanciones en los casos de discriminación tienen que ser

- efectivas
- disuasorias
- proporcionadas

puede
incluir una compensación

2006/54/CE Directiva refundición Art. 25

Sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas

La forma en que se diseñen las sanciones y los recursos depende en principio del legislador nacional

PERO: tienen que ser proporcionadas, disuasivas y efectivas

Y: se deben tomar todas las medidas necesarias para asegurar que se apliquen

PERO ¿CÓMO?
¿Y QUÉ SIGNIFICA ESTO?

Jurisprudencia del TJUE

Las sanciones en los casos de discriminación deberán

- ser adecuadas en relación con el daño sufrido (*von Colson C-14/83*)
 - no ser meramente simbólicas (ACEPTAR C 81/12)
 - no depender de la existencia de culpa (*Decker C-177/88*)
 - tener un verdadero efecto disuasorio (*Decker C-177/88*)
 - no tener ningún límite superior (*Marshall C-271/91*)
 - no depender de la existencia de una víctima individual (*Feryn C-54/07*)
 - pueden incluir "daños punitivos" que son realmente adicionales (*María Auxiliadora Arjona Camacho v Securitas Seguridad España, S.A., C-407/14*)
-

Jurisprudencia del TJUE

Proporcionalidad *de Colson C-14/83*

Solicitudes por parte de dos mujeres para trabajar en una prisión como trabajadoras sociales, el trabajo se le dio a hombres, un tribunal falló que hubo discriminación, los daños y perjuicios: gastos de viaje 7,20 Marcos Alemanes

TJUE:

- Incluso si la Directiva pertinente (76/207/CE) no requiere un tipo específico de sanción, sigue siendo necesario garantizar su eficacia y su efecto disuasorio
 - La compensación en cualquier caso tiene que ser proporcional en relación con el daño sufrido
-

Jurisprudencia del TJUE

Proporcionalidad *ACCEPT C 81/12*

Comentarios discriminatorios en relación a la homosexualidad, cuando se habla de un posible traslado de un jugador de fútbol por una persona conocida públicamente y percibida como «patrón» de un club de fútbol. Queja al *Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*. Se reconoció el acoso, pero en virtud de la legislación rumana sólo se podía hacer una advertencia.

TJUE:

–Confirma su jurisprudencia también para los casos "no relacionados con el género".

–La sanción no puede ser meramente simbólica

Jurisprudencia del TJUE

No hay existencia de culpa *Decker C-177/88*

Solicitud para un puesto de educador/a, notificación de embarazo, el jurado propone a la solicitante como la más cualificada, pero no es contratada. La Ley holandesa no cubre el subsidio de maternidad, si ya hay embarazo durante el proceso de solicitud, el empleador no puede permitirse contratar a un sustituto - ¿justificación?

TJUE:

La violación de la prohibición de la discriminación tiene que ser sancionada de manera adecuada

- *para garantizar una protección real y efectiva*
- *para tener un verdadero efecto disuasorio en el empleador*

Al hacer depender la responsabilidad por la infracción de la existencia de culpa o de la inexistencia de un motivo de exención, *el efecto práctico de esos principios se debilitaría considerablemente.*

Jurisprudencia del TJUE

Sin límite superior *Marshall C-271/91*

Despido de una trabajadora a los 62 años, cuando quería trabajar hasta los 65. La ley del Reino Unido da derecho a las mujeres a recibir el pago de la pensión a esa edad. Discriminación por motivos de género. La ley determinaba un límite superior para los daños, que no cubría los daños reales (diferencia entre la pensión y los ingresos)

CJEU:

• *La reparación del perjuicio sufrido por una persona a causa de un despido discriminatorio no puede limitarse con un tope máximo fijado a priori, o excluir la concesión de intereses destinados a compensar la pérdida sufrida por el beneficiario de la reparación, debido al transcurso del tiempo hasta el pago efectivo del capital concedido.*

Jurisprudencia del TJUE

No hay límite superior *Draehmpaehl, C-180/95*

Anuncio de trabajo: Asistente femenina del departamento de gestión de ventas. No hay respuesta a la solicitud de un candidato masculino. Discriminación por motivos de género. Ley alemana: límite superior de tres meses de salario

CJEU:

- La sanción debe *tener un efecto disuasorio real sobre el empleador y en cualquier caso debe ser adecuada en relación con los daños sufridos*
 - El límite superior de tres meses de salario no es adecuado, si el solicitante es el más cualificado.
 - Podría ser adecuado, si al solicitante no se le hubiera dado el trabajo también sin discriminación.
-

Marco jurídico de la UE

La Directiva de género 2006/54 (refundición) exige **indemnización o reparación real y efectiva del perjuicio sufrido** (Artículo 18)

- de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido
 - Limitación mediante la fijación de un tope máximo previo "sólo" para los casos en que se negó a tomar en consideración una solicitud de trabajo
-

Jurisprudencia del TJUE

No se necesita una víctima concreta Feryn C-54/07

El director ejecutivo de una empresa deja claro que no contrataría a marroquíes, porque su clientes no los quieren. El organismo belga de igualdad reclama. Ninguna persona afectada en concreto.

TJUE:

- Las sanciones deben ser eficaces, proporcionales y disuasorias, incluso si no hay una víctima concreta.
 - Propuestas de sanciones apropiadas:
 - Declaración de la discriminación por el tribunal, acompañada del grado de publicidad adecuado, cuyo coste soporte la parte demandada
 - Conminación al empleador a cesar en la práctica discriminatoria declarada - en caso necesario con multa coercitiva
 - Concesión de una indemnización al organismo de igualdad que haya promovido el procedimiento
-

Jurisprudencia de la CJEU

¿Daños punitivos? *Arjona Camacho, C-407/14*

Despido de una agente de seguridad en un centro de internamiento de menores tras de dos años. Discriminación por motivos de género. El perjuicio sufrido fue de 3.000 euros. ¿Suficiente para ser disuasivo? ¿Puede una sanción incluir daños punitivos?

TJUE:

- Los Estados Miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar una indemnización o reparación real y efectiva
 - Las medidas deben ser suficientemente eficaces para lograr el objetivo de la Directiva
 - El efecto disuasorio no significa necesariamente que haya que prever daños punitivos
 - Los daños punitivos son posibles, si el concepto forma parte del sistema jurídico nacional
-

Jurisprudencia del TJUE

¿Indemnización sin discriminación? *Braathens Regional Aviation AB, C-30/19*

Control de seguridad adicional para toda persona que se presume de origen árabe y/o musulmana por parte de la aerolínea

La aerolínea estaba dispuesta a pagar la indemnización pero sin admitir ninguna forma de discriminación

Abogado General Saugmandsgaard:

- la ausencia de un vínculo entre la indemnización y la declaración de una violación del derecho a la igualdad de trato menoscaba la función compensatoria y disuasoria de la sanción.
 - el derecho a una protección judicial efectiva (Art 47 CFR) incluye el derecho del solicitante a que un tribunal examine si ha habido discriminación, o que determine que la ha habido.
-

Enfoque nacional

- Indemnizaciones por daños materiales e inmateriales
 - Multas administrativas y penales
 - Obligaciones/recomendaciones para poner fin al trato discriminatorio
 - (Re-)instauración en una situación sin discriminación
 - Publicación de la decisión
 - Recomendaciones/órdenes para instalar políticas de igualdad
 - Advertencias
 - Sanciones a la propiedad para personas jurídicas
-

Cálculo de una sanción

Legislación y jurisprudencia nacionales

- Capacidad financiera del autor
 - Condición del autor (entidad pública o privada)
 - Número de actos discriminatorios (discriminación repetida)
 - Dimensión/Gravedad de la discriminación (discriminación múltiple, *Vento Bands*)
 - Necesidad de efecto preventivo
-

Diferentes estándares

- El derecho penal contra el derecho civil
 - Se aplican sanciones penales a los delitos motivados por el odio
 - Factor agravante de la motivación discriminatoria
 - Limitación a motivos relacionados con el racismo y la xenofobia
 - No hay desplazamiento de la carga de la prueba
 - Diferentes estándares para diferentes motivos
 - Diferentes estándares para las diferentes áreas de discriminación
 - Depende de las competencias de los órganos responsables
-

¿Qué sanciones son las más eficaces?

Perspectiva de los organismos de igualdad de la UE

- Multas administrativas, si son de carácter punitivo
 - Publicación de la decisión
 - Compensaciones con cantidades de carácter disuasorio
 - Obligaciones/Recomendaciones para el cese de las prácticas/estructuras/procedimientos discriminatorios
 - Restablecimiento a una situación sin discriminación
 - Imponer la obligación de cumplir con servicios comunitarios
 - Obligaciones/Recomendaciones para aplicar políticas y/o planes antidiscriminatorios, si pueden garantizar el cambio en el lugar de trabajo
 - Advertencias, si hay posibilidad de dañar una imagen
-

La perspectiva de los demandantes

Una persona afectada por la discriminación puede querer

- Resolver el problema, lograr lo que quería antes de que empezara la discriminación
 - Indemnización por los daños sufridos
 - Dinero
 - Hacer que el autor sea castigado
 - Declaración/sentencia de que se ha producido una discriminación
 - Cambio sistémico
-

Obstáculos y desafíos

- Cada caso es diferente - requeriría una forma de reparación a medida
 - Rango de posibles sanciones que no se ajustan a lo que las personas afectadas desearían
 - Pocas posibilidades de obtener una indemnización adecuada, específicamente por daños inmateriales
 - Falta de experiencia y sensibilidad en los casos de discriminación por parte del poder judicial
 - Cómo proporcionar pruebas
 - Falta de cumplimiento y aplicación de la ley
 - Falta de procedimientos estructurados y eficientes de vigilancia y seguimiento
-

Mejorar la eficacia, la proporcionalidad y la disuasión

- Mejorar **el acceso a la información relevante** para las (posibles) víctimas de la discriminación, haciendo también que **la jurisprudencia relevante sea** fácilmente accesible
 - Fortalecer la capacidad de los profesionales del derecho para **comprender y aplicar los** conceptos de daños inmateriales y agravados y de discriminación múltiple e interseccional
 - Alentar **la ampliación de la gama de sanciones** disponibles para que se pueda aplicar la más adecuada al caso
 - **Hacer pública** una decisión, una sentencia y/o una sanción concreta emitida
 - Vigilar **la ejecución de las decisiones**
-

¡Gracias!

Contacto:

Katrin Wladasch

katrin.wladasch@univie.ac.at
