

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Grado en Relaciones Laborales**

**Facultad de Derecho**

**Universidad de La Laguna**

**Curso 2023/24**

**Convocatoria: Julio 2024**

DIRECTIVA 2000/43 CE DE 29 DE JUNIO DE 2000 RELATIVO A LA  
APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO DE LAS PERSONAS  
INDEPENDIENTEMENTE DE SU ORIGEN RACIAL O ÉTNICO.

DIRECTIVE 2000/43 EC OF 29<sup>th</sup> OF JUNE OF 2000 RELATIVE TO THE  
APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF EQUAL TREATMENT OF PEOPLE  
REGARDNESS OF RACIAL OR ETHNICS ORIGIN.



Realizado por el alumno/a Joel Martín Trujillo DNI: 43844644C

Tutorizado por el Profesor/a D<sup>a</sup> Laura María Melian China y D<sup>a</sup> Gloria Pilar Rojas Rivero.

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

In this society it exists many ways of discrimination that violate the fundamental right of equality that people have. One of the most worrying ways of discrimination is the discrimination based on racial and ethnics reasons.

Therefore, the need arises to regulate a European regulation, in this case, a directive that establishes minimums that countries of European Union must achieve. This is when the 2000/43 EC of 29<sup>th</sup> of June of 2000 directive relative to the application of the principle of equal treatment. The principle of equal treatment is, according to the directive, any absence of direct or indirect discrimination based on racial or ethnic origin.

A directive is a Union European's legislative act that it has certain characteristics that distinguish it from other types of legislative acts like regulations or opinions. It establishes some obligatory goals regarding the results, and it allow to the member states of European Union the freedom in terms of means and forms to achieve these goals.

This directive offers some mandates to be fulfilled by member states that are recipients of the directive itself, definitions about the different concepts on the matter of the directive like direct and indirect discrimination or harassment, it grants the power of exercise positive action measures aimed at defending to victims of discrimination of insecurity situations, it establishes a sanctioning regime and a deadline to transpose the minimums established in the directive in the national laws of member states and the subsequent report to the Commission.

Besides, it will ensure that member states have different administrations in charge of ensuring the protection of equal treatment and make different studies and investigations about the matter for later develop some conclusions about the effectiveness of the regulations.

**Key Words: equal treatment, discrimination, directive, member states, European Union, transposition, administrations and fundamental rights**

## RESUMEN

En la sociedad actual existen numerosas formas de discriminación que vulneran el derecho fundamental a la igualdad que poseen las personas. Una de las discriminaciones que mayor preocupación genera es la discriminación por razones raciales o étnicas.

Para ello, surge la necesidad de regular una normativa de carácter europea, en este caso, una directiva donde se establezca unos mínimos que deban cumplir los países que conforman la Unión Europea. Es ahí cuando nace la directiva 2000/43 CE de 29 de junio de 2000 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato. El principio de igualdad de trato es, de acuerdo con la directiva, toda aquella ausencia de discriminación directa o indirecta basada en el origen racial o étnico.

Una directiva es un acto legislativo de carácter comunitario que tiene unas características particulares que la distinguen de otros tipos de actos legislativos como los reglamentos o los dictámenes. Establece unos objetivos obligatorios en cuanto al resultado y dan a los Estados miembros la libertad en cuanto a los medios y las formas para lograr el cumplimiento de estos objetivos.

Esta directiva ofrece una serie de mandatos a cumplir por los Estados miembros destinatarios de la propia directiva, definiciones sobre los diferentes conceptos que ocupa la materia que trata la directiva como puede ser la discriminación directa e indirecta o el acoso, otorga el poder de ejercer medidas de acción positiva destinadas a defender a las víctimas de discriminación de situaciones de inseguridad, establece un régimen sancionador así como el dictaminar una fecha límite para que se transponga los mínimos establecidos en la directiva en la legislación nacional de los Estados miembros como su posterior informe a la Comisión.

Además, garantizará que los Estados miembros cuenten con diferentes administraciones encargadas de velar por la protección de la igualdad de trato y de realizar estudios e investigaciones pertinentes sobre la materia para poder posteriormente desarrollar unas conclusiones acerca de la efectividad de la normativa legislada en esa materia.

**Palabras clave: igualdad de trato, discriminación, directiva, Estados miembros, Unión Europea, transposición, administraciones y derechos fundamentales**



Índice:

1. Introducción.....	6
2. ¿Qué es una directiva?.....	7
2.1 Definición de directiva.....	7
2.2 Características de la directiva.....	8
2.3 Procedimiento de legislación de una directiva.....	8
2.4 Incumplimiento de la directiva.....	10
3. La Directiva 2000/43 CE de 29 de junio de 2000.....	11
3.1 Estructura de la directiva.....	11
3.2 Objetivo de la directiva.....	12
3.3 Definiciones relacionadas con la directiva.....	13
3.4 Principio de la directiva.....	14
3.5 Destinatarios de la directiva.....	15
3.6 Mandatos de la directiva.....	16
4. ¿Qué es un derecho fundamental?.....	17
5. Recurso ante la vulneración de un derecho fundamental.....	17
5.1 Recurso de amparo.....	17
5.2 Garantías de seguridad jurídica.....	19
6. La transposición. ....	19
6.1 Transposición de la directiva. ....	19
6.2 Transposición al ordenamiento jurídico español.....	21
7. Relación con otras directivas.....	23
a. La Directiva 2006/54 CE de 5 de julio de 2006.....	23
b. La Directiva 2000/78 CE de 27 de noviembre de 2000.....	24
8. Administraciones encargadas de proteger el principio de igualdad de trato.....	26
8.1 Administraciones estatales.....	26
a. El Defensor del Pueblo.....	26
b. Dirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación contra el Racismo.....	27
c. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE).....	28



d. Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato.....	29
8.2 Administración europea.....	30
9. Igualdad de trato a nivel internacional.....	31
10. Actualidad.....	32
11. Conclusión.....	34
12. Bibliografía.....	36

## **1. Introducción:**

La sociedad en líneas generales ha avanzado exponencialmente en el último siglo a pesar de haber pasado por diversas situaciones como crisis, pandemias, etc. Este progreso de la sociedad se debe en gran parte al progreso tecnológico, que cada día avanza a pasos agigantados y eso da lugar a otro tipo de progresos en otros aspectos diferentes de la vida en general.

Sin embargo, por desgracia, en el mundo todavía hay progresos sociales que no se han logrado implementar o que les queda un largo trayecto hasta que se alcancen los objetivos que tienen las esferas políticas a nivel global. Incluso en las sociedades más pertenecientes al primer mundo es donde más se ha podido apreciar los defectos que como sociedad se tiene la obligación de trabajar para ser capaces de erradicar dichos problemas. Uno de los aspectos, que persiste en la sociedad y es de los más llamativos, ha sido la discriminación. La discriminación es un concepto que abarca muchos tipos de discriminación: sexo, religión, raza o étnica, orientación sexual, etc.

Centrando la atención específicamente en la discriminación por razones relacionadas con la raza o etnia, de las personas existen numerosos casos en todo el mundo en el que se producen discriminaciones de este tipo y quiebran uno de los principios más básicos humanos como es la igualdad de trato y la no discriminación.

Es por esta razón, la cual la Unión Europea se ha puesto manos a la obra para ofrecer su aportación a la erradicación del conflicto de la discriminación. Ha creado una normativa para velar por la seguridad de las personas contra las que se atentan sus derechos por razones que tienen que ver con su nacionalidad, raza o etnia a la que pertenece. Ahí es donde tiene lugar la Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000 para brindar la protección del principio de igualdad de trato y luchar contra la discriminación que les corresponde a estos numerosos individuos.

Se procede a analizar el marco teórico de una directiva en general, así como el análisis en profundidad de la propia Directiva 2000/43CE, el derecho fundamental que pretende regular y como proclamar su defensa. Además, se relacionará esta directiva con otras y se analizarán las distintas instituciones creadas a efectos de proclamar la defensa de la igualdad de trato y no discriminación. También se abordará como se aborda la igualdad

de trato desde una perspectiva internacional y se aportarán datos para ver la realidad actual de la discriminación en Europa para su posterior conclusión.

## **2. ¿Qué es una directiva?**

### **2.1 Definición de directiva:**

De acuerdo con el artículo 288 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea “para ejercer las competencias de la Unión, las instituciones adoptarán reglamentos, directivas, decisiones, recomendaciones y dictámenes.” por lo tanto la directiva se puede considerar como un acto legislativo con unas características propias que la distinguen de otros tipos de actos legislativos a través de los cuales la Unión Europea, mediante sus órganos con potestad para realizarlos puedan llevar a cabo sus competencias. Existen tres tipos de directivas<sup>1</sup>:

- Directivas que se rigen por el procedimiento legislativo ordinario, que se publican en el Diario Oficial y entran en vigor en la fecha que las propias directivas establezcan o, en ausencia de determinación de la fecha, a los veinte días posteriores a su publicación.
- Lo mismo ocurrirá con aquellas directivas que sus destinatarios sean todos los Estados miembros.
- Todas las demás directivas han de ser notificadas a sus posibles destinatarios y que se produzcan efectos a partir de esa notificación.

Para diferenciar una directiva de un reglamento, habrá que regresar al artículo 288 del TFUE, puesto que las principales diferencias radican en que:

- El reglamento tiene un alcance general y es obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada estado miembro.
- Mientras tanto, la directiva obliga al estado miembro en cuanto al resultado que tiene por objetivo lograr la directiva, dejando a las autoridades nacionales la

---

<sup>1</sup> MOLINA DEL POZO C.F, *Derecho de la Unión Europea*, Ed. Reus S.A, Fernández de los Ríos,31, Madrid p. 219

libertad de elección en cuanto a la forma y los medios para la obtención del resultado. No obstante, la decisión es obligatoria en todos sus elementos.

## **2.2 Características de la directiva:**

Las directivas poseen unas peculiaridades que las diferencia de los reglamentos, dictámenes y recomendaciones. Sus características son las siguientes<sup>2</sup>:

- Son actos susceptibles de poseer un ámbito general a pesar de que obliguen a sus destinatarios pudiendo ser: uno, algunos o todos los Estados miembros que conforman la Unión Europea.
- Estos actos legislativos cuyo contenido se limita a fijar un objetivo, meta o propósito, permiten la determinación de los medios y forma a la libre elección de los Estados miembros para la consecución de la meta.
- Se trata de actos obligatorios en cuanto a los objetivos perseguidos.
- Son normas susceptibles, en ocasiones, de producir derechos individuales en beneficio de los sujetos de derecho de los Estados miembros.
- La directiva requiere de una transposición al derecho interno por medio de legislaciones y reglamentos por lo que, a diferencia del reglamento, no es directamente aplicable.
- No tiene efecto directo o carácter directamente ejecutorio. La directiva carece de incidencia inmediata en las legislaciones de carácter nacional que puedan llevar a cabo un sentido contrario al objetivo o fin que persigue la directiva.

## **2.3 Procedimiento de legislación de una directiva.**

La legislación a nivel comunitario se realiza a través de las diferentes instituciones que conforman la Unión Europea. El procedimiento que se realiza en materia de reglamentos y directiva se encuentra inmerso en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, concretamente en el artículo 294 donde expresa los pasos a seguir para llevar a cabo un procedimiento legislativo ordinario. Entran en juego diferentes instituciones como:

---

<sup>2</sup> *Idem*, p. 220



- La Comisión Europea: es la institución de la Unión Europea que tiene la potestad de la iniciativa legislativa, además cuenta con algunos poderes ejecutivos. Está compuesta por un colegio de comisarios que cuenta con un representante de cada Estado miembro. Supervisa la aplicación del derecho de la Unión y el respeto hacia lo expuesto en los Tratados por los Estados miembros, además de ejercer la presidencia de los comités competentes para la aplicación del derecho de la Unión Europea.<sup>3</sup>
- El Parlamento Europeo: tal y como expresa el Tratado de la Unión Europea (TUE) en su artículo 14 será la institución encargada de ejercer conjuntamente con el Consejo la función legislativa y presupuestaria. Ejercerá funciones de control político y consultativas. Elegirá al presidente de la Comisión. Estará compuesto por representantes de los ciudadanos de la Unión Europea.
- El Consejo Europeo: en tales términos expresa el TFUE en su artículo 15 que: dará a la Unión Europea el impulso necesario para su correcto desarrollo y definir sus orientaciones y prioridades políticas. Está compuesto por los jefes de estado o gobierno de Estados miembros, por el presidente y el presidente de la Comisión. Se reúnen dos veces de manera ordinaria por semestre y cuando la situación lo requiera se podrá convocar una reunión extraordinaria.

Según lo dispuesto en el TFUE, concretamente en el artículo 294 donde explica el proceso legislativo, el primer paso es que la Comisión presentará una propuesta legislativa al Parlamento y al Consejo. Después de una primera lectura, el Parlamento aprobará su posición en su primera lectura y, por consiguiente, la transmitirá al Consejo.

Una vez transmitida la propuesta al Consejo entran en juego dos posibilidades que son que apruebe o no la posición del Parlamento Europeo. Si el Consejo aprueba la posición al respecto del Parlamento se adoptará el acto en cuestión. Si el Consejo no aprueba la posición del Parlamento, adoptará dicha posición en primera lectura y la transmitirá nuevamente al Parlamento Europeo. El Consejo debe informar de las razones que justifican el hecho de adoptar la posición en primera lectura. En un plazo de tres meses, el Parlamento puede realizar tres acciones:

---

<sup>3</sup>Disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU\\_1.3.8.pdf](https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/es/FTU_1.3.8.pdf)

- Aprobar la posición del Consejo en primera lectura o no realizar ninguna decisión, entonces, se considerará el acto adoptado en la formulación que expone el Consejo.
- Rechazar la posición del Consejo y, por consiguiente, el acto se considerará no adoptado.
- Proponer al Consejo enmiendas en primera lectura y así, el texto modificado se trasladará a la Comisión y al Consejo, y estas instituciones dictaminarán sobre estas enmiendas.

Tras tres meses posteriores a la recepción de las enmiendas el Consejo puede tomar dos decisiones: puede aprobar las enmiendas y el acto se considerará adoptado o puede no aprobar todas las enmiendas y el presidente del Consejo deberá convocar al Comité de Conciliación en un plazo de seis semanas. El Comité de Conciliación debe realizar una propuesta a modo de acuerdo, que satisfaga a los intereses del Parlamento Europeo y los del Consejo. Debe ser aprobado por mayoría de ambas instituciones. Si al cabo de esas seis semanas el Comité de Conciliación no logra establecer una propuesta, se concluirá que no se adoptará el acto.

Si en ese plazo de seis semanas el Comité elabora una propuesta que satisfaga a todas las partes en su mayoría, el Parlamento y el Consejo tendrán seis semanas para adoptar el acto. Si esto no se produce, el acto se considerará no adoptado definitivamente.

## **2.4 Incumplimiento de la directiva**

Cabe la posibilidad de que no se cumpla lo establecido en una directiva por los Estados miembros y la Unión Europea contempla esta posibilidad. Existen cuatro tipos de infracciones del derecho de la Unión Europea<sup>4</sup>:

- Un Estado miembro no comunica a la Comisión las medidas que tomará para añadir el contenido de la directiva a la legislación nacional.
- La Comisión estime que la legislación de un Estado miembro no sea acorde al contenido de la directiva.
- El Estado miembro no aplica o aplica mal el derecho de la Unión Europea

---

<sup>4</sup> Disponible en: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/memo\\_12\\_12](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/memo_12_12)

- La Comisión estima que la legislación de un Estado miembro no está en consonancia con las decisiones de la Unión Europea.

El artículo 258 del TFUE expresa en tales términos que: “si la Comisión estimare que un Estado miembro ha incumplido una de las obligaciones que le incumben en virtud de los Tratados, emitirá un dictamen motivado al respecto, después de haber ofrecido a dicho Estado la posibilidad de presentar sus observaciones.” Además, establece que, si el Estado no se atuviera al plazo marcado en el dictamen, podrá la Comisión recurrir ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Conforme al artículo 260 del TFUE si el Tribunal de Justicia de la Unión Europea establece que un Estado miembro no ha cumplido con lo dispuesto en los requisitos del derecho de la Unión Europea, ese Estado miembro debe adoptar las medidas necesarias para cumplir con lo establecido. Si no adopta las medidas necesarias, podrá someter el asunto al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La Comisión se encargará de indicar la cuantía a pagar de una suma a tanto alzado o una multa. Si el Tribunal comprueba la veracidad de que no se han cumplido las obligaciones será quien interponga la cantidad a pagar o multa. La obligación de pago tendrá efecto en el momento en el que el Tribunal fije la fecha en la sentencia.

### **3. La Directiva 2000/43 CE de 29 de junio de 2000**

#### **3.1 Estructura de la directiva**

La presente normativa conlleva en su estructura un preámbulo en el cual se establece los motivos y razones por las cuales se justifica la necesidad de que se regule esta directiva. Además, en este mencionado preámbulo también se desarrollan los objetivos principales que persigue la Directiva 2000/43/CE de 29 de junio de 2000 y quienes la han legislado. Posteriormente se procede a exponer aquellos artículos en los que se establecen diversas definiciones y conceptos, derechos, obligaciones, como se asegura el cumplimiento de la normativa, sanciones pertinentes, etc. En sus últimos artículos se limita a establecer la entrada en vigor de la normativa y a qué países iría dirigida, así como su fecha límite para la transposición. En el último artículo establece cuando fue realizada esta directiva, teniendo por fecha de realización el día 29 de junio del año 2000, teniendo lugar en Luxemburgo.

### 3.2 Objetivo de la directiva:

El objetivo fundamental de la directiva se basa en asegurar el buen funcionamiento del principio de igualdad de trato en el que todas las personas no sufran discriminaciones por razón de etnia, raza y así poder combatir una de las muchas desigualdades sociales que existen en la sociedad. Para ello, la directiva pretende consolidar un marco jurídico lo suficientemente sólido como para poder luchar contra estas situaciones.

Este principio desarrollado en la presente directiva está íntimamente ligado al derecho de la igualdad y la protección contra la discriminación recogida en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Esta declaración se trata de un documento que establece un plan de acción para garantizar la igualdad entre los individuos y proteger sus derechos y libertades.<sup>5</sup>

Además, dicho principio de igualdad de trato no solo está recogido en la Declaración Universal de derechos Humanos sino que también viene recogido en la Convención internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial y los pactos de las Naciones Unidas sobre derechos civiles, políticos, económicos y culturales, así como también se recoge en el Convenio Europeo para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales, tal y como establece la presente Directiva 2000/43/CE.

Remitiéndose al derecho interno español se encuentra en el artículo 14 de la máxima normativa del país, la Constitución Española, como se proclama que todos son iguales ante la ley y se prohíbe la discriminación por cualquier razón.

Existen otros artículos de la Constitución Española que se relacionan directamente con la directiva y son máximas establecidas en el ordenamiento jurídico español como el artículo 9.2 en el que se expresa de manera literal que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social” así como el artículo 10.2 que le otorga esa distinción como

---

<sup>5</sup> Disponible en: <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/universal-declaration-of-human-rights/>

derecho fundamental en el que dispone lo siguiente: “las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”

### 3.3 Definiciones relacionadas con la directiva:

La normativa que se pretende estudiar no incorpora una gran cantidad de definiciones. No obstante, una de ellas, es un concepto muy utilizado en la directiva y es el propio principio de igualdad de trato, que es la base sobre la que se fundamenta esta directiva. Esta definición abre el paso a otra como puede ser la de la discriminación y sus múltiples variantes. Según Solanes, A., 2019, la discriminación racial o étnica hace referencia a toda aquella situación en la que existe distinción, exclusión, restricción o preferencia por razón de raza u origen étnico que anula o menoscaba el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida<sup>6</sup>.

Además, presenta diversas variantes el término discriminación, tal y como describe la Directiva 2000/43 en su artículo 2:

- A efectos de la directiva, la discriminación directa por razón de etnia consiste en que una persona sea tratada de una manera diferente o desfavorable con respecto a otra con motivo de racismo.
- Por otro lado, la discriminación indirecta consiste en que una disposición normativa o práctica aparentemente neutra deja a ciertos sectores de personas por razón de etnia en una situación desfavorable con respecto a otras.
- Además, la directiva introduce otro concepto que es el acoso discriminatorio que lo define como cuando se produce un comportamiento no deseado por razones racistas o xenofóbicas con finalidad de dañar o atentar contra la persona víctima de esa discriminación racial.

Si trasladamos este concepto a la legislación interna española, concretamente al artículo 3 de la ley 15/2022, de 12 de Julio, se podrá apreciar que aparecerán definidos

---

<sup>6</sup> SOLANES CORELLA A.: “La discriminación racial o étnica: marco jurídico, formas y protección”. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, num 17, 2019, pag 36.

estos conceptos y clasificaciones de tipos de discriminaciones de una forma más ampliada e introduciendo nuevos conceptos como:

- La discriminación por asociación: cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre algunas de las que concurra algunas de las causas que puedan dar lugar al objeto de la discriminación
- Discriminación por error es la que se fundamenta sobre una apreciación incorrecta basada en las características la persona o personas discriminadas.
- Discriminación múltiple: cuando una persona es discriminada por dos o más causas de discriminación.
- Discriminación interseccional: cuando concurren varias causas de discriminación, generando una manera específica de discriminación.
- Inducción: es discriminatoria toda orden de discriminar por cualquiera de las causas por las que se puede discriminar una persona. Para ello, la inducción ha de reunir unas características específicas: concreta, directa y eficaz.
- Represalias: cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o finalizar una discriminación.
- Segregación escolar: es toda aquella práctica, acción u omisión que tenga por misión separar al alumnado por motivos socioeconómico o sobre cualquiera de las causas de discriminación.

### **3.4 Principio de la directiva:**

Como anteriormente se ha mencionado la directiva orbita en torno a un principio concreto como es el principio de igualdad de trato, puesto que la norma actúa con la intención de combatir la desigualdad entre personas por razones raciales o étnicas y establecer una protección de los derechos y libertades fundamentales de las personas y en su lucha por reducir o eliminar dicha desigualdad que puede manifestarse de múltiples maneras, nace esta normativa comunitaria que tiene por fin establecer una sociedad justa e igualitaria.

Tal y como expresa el artículo 2 de la Directiva 2000/43 CE el principio de igualdad de trato supone toda aquella ausencia de discriminación realizada de forma directa o indirecta basada en razones relacionadas con el origen racial o étnico.

### **3.5 Destinatarios de la directiva:**

La directiva es una producción normativa que procede de la Unión Europea en la que se encuentran inmersos veintisiete Estados miembros pertenecientes a la misma. Las directivas son actos jurídicos con carácter vinculante, por lo tanto, eso significa que, si se redacta, aprueba y posteriormente tiene lugar la publicación de una directiva, los veintisiete Estados miembros tienen la obligación de cumplir cada uno de los mandatos que establece con la misión de satisfacer los objetivos y metas que persigue la normativa europea. Conforme a la Directiva 2000/43 CE en su último artículo, los destinatarios son los Estados miembros.

Los Estados miembros de la Unión Europea y, por tanto, destinatarios de la presente directiva son<sup>7</sup>:

- Alemania, Francia, Italia, Países Bajos, Bélgica y Luxemburgo que se unieron a la UE en 1958.
- Posteriormente, en 1973, se unieron Dinamarca, Irlanda y Reino Unido. Este último estado actualmente no forma parte de la Unión Europea al desvincularse en 2020, pero la directiva tenía por fecha de transposición el 19 de julio de 2003, así que también fue destinataria de esta directiva.
- Grecia se unió en 1981.
- En 1986 se integró Portugal y España.
- Los siguientes en incorporarse fueron los países Austria, Suecia y Finlandia.
- En 2004 se añadieron muchos países como la República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Chipre, Lituania, Letonia, Hungría, Estonia, Malta y Polonia.
- Tres años más tarde se adhirieron a la UE los países Bulgaria y Rumanía
- Tiene lugar en el 2013, la incorporación del último país, que en este caso se trata de Croacia.

---

<sup>7</sup> Disponible en: <https://www.hablamosdeeuropa.es/es/Paginas/Los-Estados-Miembros.aspx>

Estos son los veintisiete Estados miembros destinatarios de la Directiva 2000/43 CE de 29 de junio de 2000 y con la excepción del Reino Unido que en la actualidad este estado no está vinculado a la Unión, aunque por una cuestión temporal, ha tenido que elaborar medidas legislativas para satisfacer los objetivos que marca la directiva.

### **3.6 Mandatos de la directiva:**

La norma establece múltiples obligaciones a los Estados miembros, entre ellas destacan primordialmente que los Estados miembros tendrán como principales cometidos, tal y como desarrolla la presente directiva en su primer artículo, el velar por la protección de los individuos que puedan ser considerados víctimas de toda posible discriminación en sus múltiples variables y defendiendo a ultranza el mencionado principio de igualdad de trato. Además de ello, también serán propietarios de dicha protección aquellas organizaciones, asociaciones y personas jurídicas que realicen acciones con el fin de cumplir los objetivos y misiones que tiene esta directiva.

No obstante, de acuerdo con el artículo 8 de la Directiva 2000/43 CE de 29 de junio de 2000 esto no impedirá a los Estados miembros el establecimiento de políticas que favorezcan a individuos con el fin de reequilibrar esa situación de segregación, recibiendo la denominación este tipo de políticas como acciones positivas con el objetivo de reestructurar la igualdad de las personas.

Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales, administrativos y de conciliación para el cumplimiento de las obligaciones de la directiva. Además, los Estados miembros velarán porque las asociaciones y organizaciones tengan un interés legítimo en cumplir la directiva tal y como se establece en el artículo 10 de la directiva.

En cuanto al aspecto de la carga de la prueba que es muy importante, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que sea la parte demandada quien deba demostrar su inocencia ante el órgano jurisdiccional correspondiente.

La directiva dictará obligaciones en cuanto al régimen sancionador, dialogo social entre interlocutores sociales y con organizaciones no gubernamentales y también respecto



del cumplimiento de la propia directiva derogando disposiciones normativas anteriores a la directiva contrarias a ésta.

Además de estos mandatos como claros ejes de la directiva, destaca también las obligaciones que deben cumplir los Estados miembros en materia de transposición de la directiva directamente al ordenamiento jurídico propio de cada Estado miembro, así como la fecha de entrada en vigor de la propia Directiva 2000/43 CE de 29 de junio de 2000.

#### **4. ¿Qué es un derecho fundamental?**

La directiva versa sobre el principio de igualdad de trato. El derecho a la igualdad es un derecho fundamental en nuestro ordenamiento jurídico. Los derechos fundamentales se recogen en la Constitución Española de 1978 y tiene su Título I dedicado principalmente a la redacción de estos, concretamente desde su artículo diez hasta el artículo veintinueve. Son derechos, los cuales toda legislación que se cree, por ejemplo, un reglamento, un decreto legislativo, una ley ordinaria, etc. han de respetar estos derechos y no disponer de ningún precepto normativo que pueda vulnerar alguno de estos derechos, al tratarse de derechos esenciales de las personas que protege la propia Constitución. El derecho a la igualdad se encuentra recogido en el artículo catorce de la Constitución Española, por lo tanto, ninguna producción normativa puede contradecir lo dispuesto en el mencionado artículo.

#### **5. Recurso ante la vulneración de un derecho fundamental.**

##### **5.1 Recurso de amparo**

La Constitución Española cuenta con que esta protección destinada a los derechos fundamentales, en este caso concreto, el derecho a la igualdad sea objeto de vulneración. Entonces, la máxima normativa del ordenamiento jurídico español debe disponer de elementos con los cuales proclamar la defensa de los derechos vulnerados a las víctimas. En su cuarto capítulo del Título I, concretamente en el artículo 53.2 se establece que “cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo segundo ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será

aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30”. Por lo tanto, según lo recogido en este artículo, los derechos fundamentales ante su violación, podrá presentarse el recurso de amparo. Viene reflejado este recurso en otros artículos como el 161.b en el que reafirma que el recurso será interpuesto ante el Tribunal Constitucional. En el siguiente artículo de la constitución española en su apartado b, especifica que el recurso de amparo puede ser interpuesto por cualquier persona física o jurídica. Además, también poseerán legitimación el Defensor del Pueblo y el Ministerio Fiscal.

Según la Ley Orgánica 2/1979 de 3 de octubre, concretamente en su artículo 41.2 el recurso de amparo servirá para proteger las vulneraciones de los derechos y libertades recogidas en los artículos diez al veintinueve de la Constitución Española, originadas por disposiciones, actos jurídicos, etc. de los poderes públicos del Estado, las comunidades autónomas y demás entes, así como de sus funcionarios y agentes, entendiéndose por poderes públicos tal y como viene afirmado en la sentencia del Tribunal Constitucional 35/1983, “los poderes públicos son todos aquellos entes en los que se ejerza una posición de dominio, derivado de la soberanía del Estado y procedente, en consecuencia, a través de una mediación más o menos larga, del propio pueblo”.<sup>8</sup>

En cuanto al procedimiento, se estipula en el artículo 49.1 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre el recurso de amparo se establece mediante demanda de la víctima de vulneración de sus derechos en el que se expongan los hechos, se citen los fundamentos de derecho y se fije el amparo que se solicita para defender el derecho vulnerado. Además de la demanda se acompañará del documento que acredite la representación de la víctima y la copia de la resolución del procedimiento judicial tal y como se establece en el artículo 49.2.

Conforme al artículo 50.1 de esta ley orgánica la respuesta al recurso de amparo será objeto de una decisión de admisión a trámite siempre y cuando se cumplan los requisitos exigibles para dicho recurso.

---

<sup>8</sup> STC 35/1983 de 11 de mayo (rec. num.142/1982)

## 5.2 Garantías de seguridad jurídica

Los derechos fundamentales están protegidos por la legislación española, en concreto los regula la Constitución española de 1978. Estos derechos pueden ser objeto de vulneración y para ello existen unas instituciones que velan por la garantía de los derechos fundamentales. Tal y como se expresa en el manual de “los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional”, las instituciones que se encargan de garantizar jurídicamente la seguridad de este derecho son<sup>9</sup>:

- Los tribunales, que desempeñan su labor juzgando la actividad administrativa.
- El Ministerio Fiscal tiene por misión promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad, los derechos de los ciudadanos y del interés público tutelado por la ley, así como velar por la independencia de los tribunales y procurar ante éstos la satisfacción del interés público, conforme a lo establecido en el artículo 124.1 de la Constitución Española de 1978.
- Según el artículo 54 de la Constitución Española, el Defensor del Pueblo tiene por misión supervisar la actividad de la Administración. Ha sido constituido para promover la defensa de los derechos fundamentales.
- “El Tribunal Constitucional, que vela por la supremacía de la Constitución frente a las normas con rango de ley y por la intangibilidad y efectividad de los derechos fundamentales y libertades públicas frente a todos los poderes públicos”.<sup>10</sup>

## 6. La transposición

### 6.1 Transposición de la directiva:

Al tratarse de una directiva, hay que tener en cuenta el concepto de directiva y la razón de ser de la misma. La directiva es una producción normativa a nivel Unión Europea y entre los actos que produce la Unión Europea se encuentran los actos legislativos vinculantes y en ellos figura la directiva y el reglamento, los actos legislativos de mayor

---

<sup>9</sup> DIAZ MARTINEZ M., GIMENO SENDRA V., MORENILLA ALLARD P., TORRES DEL MORAL A., Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional, Edisofer S.L, San Vicente Ferrer, 71, Madrid, tercera edición 2018, página 70.

<sup>10</sup> *Idem* p. 71

peso jurídico en la Unión Europea. Comparando la directiva y el reglamento ambos tienen esa característica vinculante, sin embargo, tienen una clara diferencia y es que la directiva establece unos mandatos vinculantes en cuanto al resultado, permitiendo a los Estados miembros la libertad, en cuanto a la forma y los medios para la consecución de los objetivos que pone de manifiesto la directiva en cuestión. El reglamento a diferencia de la directiva tiene un alcance general y es directamente aplicable. Por lo tanto, la directiva lo que hace es que insta a los Estados miembros a incorporar a sus regímenes jurídicos internos dichas normativas teniendo en cuenta las particularidades de cada Estado miembro. Este proceso se denomina “transposición”. La Unión Europea define la transposición como el proceso por el que se incorporan las directivas de la Unión Europea (UE) a las legislaciones nacionales de los Estados miembros de la UE.<sup>11</sup>

La transposición debe realizarse dentro de unos plazos que se establecen dentro de la propia directiva. Los Estados miembros están obligados a comunicar a la Comisión Europea, órgano ejecutivo de la Unión Europea y la máxima representante de esta, las medidas que va a tomar cada Estado miembro en su ordenamiento jurídico propio. La Comisión Europea tendrá por cometido examinar que los Estados miembros establezcan las normativas pertinentes y garantizar que dicha legislación se aplique y cumpla con los plazos establecidos.

Tal y como expone el artículo 16 de la Directiva 2000/43 CE de 29 de junio de 2000, se establece una fecha máxima para la cual ha de ser transpuesta esta directiva a las legislaciones nacionales de cada estado miembro de la Unión. Además, por procedimiento, cuando se realice la transposición a la ley que regula la materia de la directiva deberá haber una referencia en su publicación oficial a la directiva.

En este sentido, en el artículo 17 se establece la imposición de que los Estados miembros comuniquen de la transposición a la Comisión Europea con fecha límite el día 19 de julio de 2005 y cada cinco años tendrán la obligación de trasladar información a la Comisión para que esta elabore un informe destinado al Parlamento europeo y al Consejo sobre la aplicación de las medidas de la directiva.

---

<sup>11</sup> Disponible en:  
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM%3Atransposition>

Este informe contará con la opinión del Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia. El informe facilitará una evaluación de como las medidas impuestas en los Estados miembros ha afectado a los diferentes sexos.

En el caso concreto de la Directiva 2000/43 CE, todos los Estados miembros han transpuesto esta meta que tiene la directiva a sus ordenamientos jurídicos propios, a excepción de Irlanda la cual no ha trasladado los objetivos que plasma la Unión Europea en el derecho nacional. El resto de los Estados si ha realizado esta transposición. Hay Estados como la República Checa que han regulado hasta más de cien disposiciones normativas destinadas a proteger el principio de igualdad de trato, algunas previas a la promulgación de la directiva. Esto ha ocurrido en otros Estados miembros. En cuanto a España, a raíz de la Directiva 2000/43 CE se ha publicado la Ley 62/2003 de 30 de diciembre de 2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social.<sup>12</sup>

## **6.2 Transposición al ordenamiento jurídico español**

Como se mencionó en el punto anterior, la fecha para la transposición de la normativa sobre igualdad de trato por razones étnicas o raciales tiene lugar el 19 de julio de 2003. Los Estados tienen el compromiso de realizar dicha actuación. En cuanto a España, en dicho año es publicada la Ley 62/2003, concretamente, su publicación data del 31 de diciembre de 2003.

La Ley 62/2003 de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y del orden social consiste en una producción normativa a nivel estatal muy amplia que trata de regular diversas materias de variada naturaleza. Entre las materias que aborda la mencionada legislación en su título II, capítulo III y más concretamente en su sección II, se encuentran los artículos que regulan en el país español el principio de trato de acorde con los pilares establecidos por la directiva.

En ella se establece que el objeto del artículo 29 de la sección II, del capítulo III, del título II para que el principio de igualdad de trato y la no discriminación sean efectivos en la educación, sanidad, prestaciones sociales, vivienda y la oferta y acceso a cualquier servicio. Se establecen las medidas de acción positiva con el fin de ayudar a las víctimas

---

<sup>12</sup> Disponible en:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/NIM/?uri=CELEX:32000L0043&qid=1718731821741>

a salir de esa situación de vulnerabilidad tal y como establece la directiva, conforme al artículo 30 de esta ley.

Además, de acuerdo con el artículo 33 de la ley 62/2003 del 30 de diciembre de 2003, se crea una figura como es el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica que es un órgano adscrito al Instituto de la Mujer y actúa en el ámbito de la sanidad, educación, prestaciones y servicios sociales y la oferta y acceso a bienes y servicios.

La última ley española que aborda la cuestión que acontece en la Directiva 2000/43 CE, es la Ley 15/2022 para la igualdad de trato y no discriminación, publicada concretamente el día 13/07/2022 y tiene su entrada en vigor al día siguiente al de su publicación. Es la ley vigente en esta materia en la actualidad.

La mencionada ley, es una actualización del objetivo que promueve la directiva que es la protección del principio de igualdad de trato abordando de manera muy completa los múltiples ámbitos en los cuales se pueda producir discriminación en las modalidades que establece la propia ley.

Esta ley regula de manera concreta materias de vital importancia para garantizar la ausencia de discriminación a posibles víctimas de esta en el trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, así como garantizar su protección en el ámbito sindical y de la negociación colectiva. También abordará la discriminación en el contexto educacional en sus múltiples modalidades. Además, se verá reflejada en la ley como se prohibirá la discriminación en la sanidad, así como en los servicios sociales. En adición, se garantiza la protección de la discriminación en cuanto a las actividades culturales y deportivas. Se trata de una ley bastante reciente y, por lo tanto, cuenta con la protección en medios de comunicación, internet, redes sociales, Inteligencia Artificial y sistemas automatizados.

Esta ley en todos los ámbitos citados anteriormente ofrece las diferentes garantías para hacer valer la defensa de su derecho a la igualdad: tutela judicial, medidas de protección y reparación del derecho, responsabilidad patrimonial y reparación del daño, legitimación, carga de la prueba, etc.

La ley 15/2022 da lugar a la creación de una institución como la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Además, establece una

serie de preceptos para abordar medidas de acción positivas, así como la regulación de un sistema de infracciones.

## **7. Relación con otras directivas**

La Directiva 2000/43 CE del Consejo de 29 de junio de 2000, como bien se mencionó previamente, versa sobre el principio de igualdad de trato. El principio de igualdad de trato no solo se establece en situaciones de discriminación por razones raciales o étnicas. Cómo se mencionó en la introducción, en el mundo existen muchos tipos de desigualdades y la Unión Europea también ha versado normativas para poder paliar los efectos o eliminar la discriminación en sus múltiples variables.

### **a. La Directiva 2006/54/CE de 5 de julio de 2006**

Una directiva que intenta combatir por el principio de igualdad y que, por tanto, guarda relación con la Directiva 2000/43 CE, es la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Como bien se sabe, la discriminación por razón de sexo es una de las temáticas que más problemas están planteando ya no únicamente en Europa, sino en los cinco continentes se observan prácticas, costumbres, legislaciones que atentan contra los derechos de la mujer y, por ende, ponen en jaque al principio de la igualdad de trato y la no discriminación.

La presente directiva deroga disposiciones anteriores que versaban sobre la propia materia, como, por ejemplo: la Directiva 76/207/CEE, la Directiva 86/378/CEE, la Directiva 75/117/CEE y la Directiva 97/80/CE y las ha refundido teniendo por objetivo centralizar estas directivas en una misma normativa comunitaria que clarifique sobre cualquier cuestión que se plantea sobre la igualdad entre hombres y mujeres. La igualdad de trato entre hombres y mujeres es un objetivo común que tienen todos los Estados miembros que conforman la UE.

Esta directiva en su primer artículo contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere a:

- El acceso al empleo, incluyendo la promoción y la formación profesional.

- Condiciones de trabajo, entre ellas la retribución.
- Regímenes profesionales de Seguridad Social

Al igual que la Directiva 2000/43 CE, esta directiva en su siguiente artículo ofrece una serie de conceptos que algunos como la “discriminación” son similares y establece otros conceptos que tienen un enfoque más destinado a lo que es la igualdad de género como por ejemplo el acoso sexual o la retribución.

Establece una serie de mandatos como la Directiva 2000/43 CE, algunos son coincidentes como la prohibición de la discriminación o que los Estados tomen decisiones con motivo de realizar discriminación positiva y así poder combatir las desigualdades que están establecidas en la Directiva 2006/53 CE. Es una directiva más amplia que la que está siendo objeto de análisis, dado que la discriminación en base al género es mucho más amplia y abarca mayores posibilidades para que haya discriminación, por lo tanto, hay más mandatos en la Directiva 2006/53.

Como la Directiva 2000/43 CE, tiene características similares como una fecha de transposición, está realizada por el mismo órgano de la Unión Europea, la normativa en cuestión está dirigida hacia los mismos destinatarios, puesto que se tratan de los mismos Estados miembros.

#### **b. La Directiva 2000/78 CE de 27 de noviembre de 2000**

La Directiva 2000/78 CE relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación, está bastante ligada a la Directiva 2000/43 CE puesto que versa sobre el principio de igualdad de trato y fue publicada conforme a su artículo 21 el día 27 de noviembre del año 2000 de conformidad con su artículo 21, por lo que, temporalmente fueron publicadas casi simultáneamente. Además, en este mismo artículo se establece que los destinatarios de la directiva en cuestión serán los mismos que en la Directiva 2000/43 CE, es decir, los veintisiete Estados miembros que se mantienen actualmente adheridos a la Unión Europea y por una cuestión temporal tuvo que aplicar esta directiva, también tuvo que realizarlo Reino Unido.

Tal y como se refleja en su primer artículo, la directiva en cuestión pretende establecer un marco en el cual se combata todo tipo de discriminación por razón de religión o



convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación.

Como en la Directiva 2000/43 CE, esta directiva tiene como centro de la cuestión la protección del principio de igualdad, aunque esta vez se plantea desde un enfoque diferente. Como se estableció en la introducción, el mundo está repleto de desigualdades entre personas por diversas razones entre ellas las que se mencionan en el párrafo anterior, no sólo existe la discriminación por razón de raza o etnia. Estas desigualdades provocan discriminaciones en múltiples ámbitos de la vida de una persona víctima de dicha discriminación. Uno de los ámbitos donde se producen más discriminaciones es en el empleo. Es por este motivo la justificación de la suma importancia que posee esta Directiva 2000/78.

En la directiva se encuentran contenidos similares a la Directiva 2000/43 CE como se puede apreciar en el artículo dos, dedicado a las definiciones que contiene la directiva tales como “discriminación” y “acoso”.

Establece artículos exclusivos de esta directiva y que no se aplican en otras directivas como los referentes a la justificación de diferencias de trato por motivo de edad o artículos dedicados a las personas con discapacidad. También hay un artículo dedicado a la discriminación por razón de religión tratando el caso de Irlanda del Norte y su contexto en cuanto a la religión.

Además, presenta artículos idénticos al de la Directiva 2000/43 CE en lo relativo a la defensa del derecho en caso de vulneración, carga de prueba, etc. En su artículo 18 se establece que su fecha de transposición también será prácticamente paralela a la de la Directiva 2000/43 CE teniendo por fecha límite para adherir el contenido de esta disposición a su normativa interna el día 2 de diciembre de 2003. En adición, también se aportarán los datos necesarios para que la Comisión Europea pueda elaborar un informe para que el Parlamento europeo y el Consejo puedan valorar la aplicación de las medidas que se hayan estimado pertinentes en los Estados miembros relativas a la Directiva 2000/78.

## **8. Administraciones encargadas de proteger el principio de igualdad de trato**

### **8.1 Administraciones estatales**

#### **a. Defensor del Pueblo:**

El Defensor del Pueblo es una figura destinada a la defensa de los derechos fundamentales de las personas que se encuentra regulado jurídicamente en la Ley Orgánica 3/1981 de 6 de abril de 1981, del Defensor del Pueblo, publicada el día 7 de mayo de 1981. El primer Defensor del Pueblo fue elegido por las Cortes Generales el día 28 de diciembre de 1982.<sup>13</sup>

Se encuentra en esta ley porque así lo dictamina el artículo 54 de la Constitución Española en la que se establece que una ley orgánica será la encargada de regular la figura del Defensor del Pueblo, configurándose como un alto comisionado de las Cortes Generales del Estado.

Tal y como se define el Defensor del Pueblo en el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/1981 “es el alto comisionado de las Cortes Generales designado por éstas para la defensa de los derechos comprendidos en el Título I de la Constitución, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la Administración, dando cuenta a las Cortes Generales. Ejercerá las funciones que le encomienda la Constitución y la presente ley”.

La elección del Defensor del Pueblo de acuerdo con el artículo siguiente de la presente ley orgánica tiene lugar cada cinco años y la realiza las Cortes Generales y se dirigirá el Defensor del Pueblo a las mismas a través de los presidentes del Congreso de los Diputados y del Senado, respectivamente. Además, según se establece en el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/1981 de 6 de abril de 1981 el Defensor del Pueblo estará auxiliado por dos adjuntos, en los que puede delegar sus funciones para cuando sea necesario por razones como imposibilidad temporal o cese.

Cualquier ciudadano tiene la posibilidad de dirigirse al Defensor del Pueblo y solicitar su intervención gratuita para que investigue cualquier acción irregular de la Administración pública española o de sus agentes. Además, el Defensor del Pueblo puede

---

<sup>13</sup> Disponible en: <https://www.defensordelpueblo.es/el-defensor/historia-del-defensor/>

actuar por iniciativa en casos que conozca, incluso si no se ha presentado una queja formal al respecto.<sup>14</sup>

Según el artículo 32 de esta ley orgánica el Defensor del Pueblo transmitirá a las Cortes Generales de su gestión a través de un informe anual que presentará ante las mismas cuando estén reunidas en sus sesiones ordinarias. Cuando la gravedad de los hechos acontecidos lo aconseje, podrá presentar un informe extraordinario destinado a las Diputaciones Permanentes de las Cámaras si éstas no se encuentran reunidas. Todos los informes han de ser obligatoriamente publicados.

En el terreno de la igualdad de trato, el papel que desempeña el Defensor del Pueblo es realizar las actuaciones correspondientes en relación con los distintos tipos de discriminación por motivo de género, raza o etnia, orientación sexual, religión o discapacidad.<sup>15</sup>

**b. Dirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación contra el Racismo.**

La Dirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación contra el racismo es una administración perteneciente al Ministerio de Igualdad. Esta administración se encuentra regulada en el Real Decreto 246/2024, del 8 de marzo en el que se modifica el Real Decreto 1009/2023 donde se establece y regula el correcto funcionamiento de los departamentos ministeriales correspondientes al Ministerio de Igualdad.

En lo relativo al Ministerio de Igualdad y para entender la justificación de porque esta administración es parte del Ministerio, se dictamina en su artículo 1.1 que “corresponde al Ministerio de Igualdad la propuesta y ejecución de la política del Gobierno en materia de igualdad y de las políticas dirigidas a hacer real y efectiva la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención y erradicación de cualquier forma de violencia contra las mujeres, y de toda forma de violencia o discriminación ejercida contra las personas por razón de su sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, orientación sexual, identidad sexual o de género, expresión de género, características sexuales, edad, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. De este artículo nace la necesidad de crear una administración que se dedique especialmente a la protección de la igualdad de trato en materia de discriminación racial o étnica. En su artículo 4.1 se expresa que es deber de la Dirección General para la Igualdad de Trato y no Discriminación contra el

---

<sup>14</sup> Disponible en: <https://www.defensordelpueblo.es/el-defensor/que-es-el-defensor/>

<sup>15</sup> Disponible en: <https://www.defensordelpueblo.es/area/igualdad-de-trato/>

Racismo la propuesta, impulso y desarrollo de la aplicación del principio de igualdad de trato y la abolición de cualquier clase de discriminación por cualquier condición o circunstancia personal y social y con especial dedicación a la prevención y erradicación del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otros tipos de intolerancias sociales. Este mismo artículo ofrece las funciones que desempeñarán esta administración propia del Ministerio de Igualdad:

- La coordinación de las políticas de la Administración General del Estado en materia de igualdad de trato y de oportunidades y el desarrollo de políticas de cooperación con las administraciones de las comunidades autónomas y entes locales.
- La preparación y propuesta de normativa en materia de la competencia atribuida a esta administración.
- Realización de informes, estudios y propuesta de preguntas para las encuestas en las materias que afecten a la igualdad de trato, no discriminación, intolerancia y lucha contra el racismo
- Propuestas de medidas de acción positiva en los ámbitos social, económico, sanitario, educativo, empleo, participación política y sector público, acceso a la vivienda, cultural, tecnológico, etc. para asegurar la adecuada protección de las víctimas de discriminación.
- Propuesta de iniciativas destinadas a la sensibilización social, información, formación, participación etc. sobre no discriminación e igualdad de trato.
- Propuesta de herramientas de cooperación para la elaboración del diseño de planes de formación del personal perteneciente a las administraciones públicas competentes en lo relativo a la igualdad de trato y la no discriminación, intolerancia, discursos y delitos de odio.
- Cooperación y coordinación entre administración y agentes públicos y privados internacionales vinculados a la igualdad de trato y tolerancia.

### **c. Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE)**

En virtud de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, concretamente en su artículo 71 se expone que el objeto de constitución del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia será el estudio y análisis. Por otra parte, también tendrá el OBERAXE la

capacidad de elevar propuestas de actuación contra el racismo y la xenofobia, atendiendo a las conclusiones de sus estudios y análisis mencionados previamente.

Las funciones principales que desempeña el Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia son las siguientes:<sup>16</sup>

- Recopilación y análisis de la información sobre racismo y xenofobia para el conocimiento de la situación y de sus perspectivas de evolución.
- Promocionar el principio de igualdad de trato y no discriminación para combatir el racismo y la xenofobia.
- Colaboración y coordinación entre el observatorio y agentes privados y públicos, nacionales e internacionales con el fin de luchar contra el racismo y xenofobia que persiste en la sociedad española.
- Elaboración y realización de planes destinados a favorecer la inclusión de las personas migrantes y su evaluación.

#### **d. Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato**

Se trata de una entidad de derecho público con capacidad jurídica que emana de la reciente Ley 15/2022 de 12 de julio, dotada de personalidad jurídica propia y capacidad pública y privada plena, tal y como se expresa en el artículo 41.1 de dicha ley. De conformidad con el artículo 40, se crea con la intención de proteger y promover la igualdad de trato y no discriminación tanto en el servicio público como el privado. Algunas de las múltiples funciones que tienen son las siguientes:

- Garantizar la prestación independiente de servicios especializados de asistencia y orientación a las personas que hayan podido sufrir discriminación
- Constituirse, con el sometimiento expreso de las partes, como órgano de mediación o conciliación entre ellas sobre la violación de la igualdad de trato y no discriminación.
- Iniciar investigaciones sobre la existencia de posibles situaciones en las que se produzca discriminaciones que supongan de gran magnitud y gravedad.
- Poner en conocimiento al Ministerio Fiscal los hechos que puedan ser constituido como infracción administrativa en materia de igualdad de trato y no discriminación.

---

<sup>16</sup> Disponible en: <https://www.inclusion.gob.es/oberaxe/es/quienessomos/index.htm>

## **8.2 Administración europea:**

Para hacer efectivo el cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva 2000/43 CE, es de vital importancia la necesidad de tener administraciones, organizaciones, direcciones, entes, observatorios etc. que velen por el fin dispuesto en la directiva. Los Estados miembros una vez aplicada la directiva en sus legislaciones internas han creado administraciones o las han modificado conforme a lo que establece la directiva para perseguir los objetivos que marca la Unión Europea. No obstante, además de los Estados miembros que han establecido estas administraciones, la Unión Europea también cuenta con administraciones para la garantía del principio de igualdad de trato, así como el análisis de la actualidad relativa a la no discriminación y a la propia igualdad de trato.

En la Unión Europea desde 1997 existe un ente denominado Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia con sede en Viena y ha sido regulado mediante el Reglamento N.º 1035/97 del Consejo, de 2 de junio de 1997. En 2007 fue relevado por otro ente.<sup>17</sup>

Según se establece en el artículo 2 de dicho reglamento el Observatorio Europeo del Racismo y Xenofobia tuvo como funciones principales:

- El Observatorio tendrá como principal cometido la tarea de proporcionar a los países europeos informaciones objetivas, fiables y comparables sobre manifestaciones o fenómenos que sean relativos al racismo, xenofobia y antisemitismo, que tengan utilidad de cara a poder realizar las medidas oportunas para la eliminación de la no discriminación por estas razones.
- Observar los sucesos y fenómenos en los cuales se manifieste el racismo y la xenofobia y antisemitismo, determinando cuáles serán las causas a través del análisis de mencionados fenómenos, así como sus consecuencias y efectos.

El Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia tal y como se mencionó previamente tuvo su fin en 2007 y fue relevado por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, con sede también en Viena, es regulada mediante el Reglamento N.º 168/2007 del Consejo, por el que se

---

<sup>17</sup> Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10411>

crea la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y que deroga el antiguo Reglamento 1035/1997.

El objetivo principal que persigue la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea es otorgar a las instituciones, órganos, organismos y agencias competentes de los Estados miembros de la Unión asesoramiento en materia de derechos fundamentales con el fin de ayudarles a respetarlos cuando se apliquen medidas o se interpongan líneas de actuación.

Para cumplir este objetivo principal, la Agencia, según el artículo 4.1 del Reglamento 168/2007 podrá realizar algunas acciones como:

- Recopilará datos objetivos y fiables y los resultados de las actividades de investigación y supervisión de los Estados miembros, de la Unión Europea, terceros países, etc.
- Realizará investigaciones y trabajos científicos a petición del Parlamento Europeo, el Consejo o la Comisión.
- Formulará propuestas y dictámenes en base a sus investigaciones.
- Publicará diversos informes.

## **9. Igualdad de trato a nivel internacional**

La directiva regula con el objetivo de la defensa a ultranza del principio de igualdad de trato. Sin embargo, la igualdad no solo es tratada en la legislación de la Unión Europea, sino que es un pilar a nivel global, puesto que, se encuentra regulado dentro de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), concretamente en su artículo 7 que expresa lo siguiente: “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”

Para lograr tal cometido la ONU ha dado lugar a la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

Esta Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial establece en su artículo 2 que los Estados deberán condenar la discriminación racial y forman el compromiso de poner todos los medios y formas a disposición de lograr los objetivos para eliminar la discriminación racial. Además, según el artículo 4 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, los Estados que formen parte de la Convención condenarán toda la propaganda y organizaciones que tengan como base teorías de superioridad de unas razas sobre otras o que pretendan promover la discriminación o el odio. Los Estados, de conformidad con el artículo siguiente, garantizarán:

- Derecho a la igualdad de trato en los órganos jurisdiccionales
- Derecho a la seguridad personal y protección contra todos aquellos actos que vulneren la integridad de las personas cometidas por funcionarios públicos o por cualquier individuo.
- Derechos políticos, sobre todo, el derecho a participar en las elecciones por sufragio universal.
- Derechos civiles como tener una nacionalidad, libre circulación, al matrimonio, etc.

Además, con arreglo a esta Convención en su artículo 8 se constituirá una institución que es el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial compuesto por dieciocho expertos elegidos por los Estados parte. Se define como “el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial por parte de los Estados parte”<sup>18</sup>

## **10. Actualidad**

Una vez analizada la Directiva 2000/43 CE de 29 de junio se puede extraer que ha tenido un efecto positivo en la vida de las personas puesto que se ha regulado con el fin de proclamar la defensa de un derecho tan fundamental como la igualdad.

Sin embargo, un informe procedente de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que tuvo lugar en octubre de 2023, en el cual recaba datos a través

---

<sup>18</sup> Disponible en: <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cerd>



de una encuesta y en el que expone datos para poner en conocimiento de cuál es la situación actual respecto a la discriminación por razones de orígenes raciales o étnicos. En ese comunicado se puede observar cómo aún queda un largo trayecto por recorrer en la defensa del principio de igualdad y de las víctimas de discriminación en la mayoría de los ámbitos que conforman la vida de una persona.<sup>19</sup>

Este informe fue realizado analizando las respuestas de 6700 personas afrodescendientes que viven en trece países de la Unión Europea: Bélgica, Alemania, Luxemburgo, Francia, España, Suecia, Polonia, Portugal, Dinamarca, Austria, Irlanda, Italia y Finlandia. Prácticamente la mitad de las personas afrodescendientes que residen en la Unión Europea sufre discriminación en la vida diaria. Según datos oficiales los encuestados sufren discriminación en los siguientes ámbitos:

- Discriminación racial: el 45% de las personas que fueron objeto de la encuesta han sufrido discriminación en los últimos cinco años (en algunos países alcanza el 70%), lo cual supuso un incremento del 39% con respecto a la última encuesta de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. En la mayor parte de las ocasiones esta discriminación se produce a estas personas intentar encontrar trabajo o buscar una vivienda donde alojarse.
- Acoso: el 30% de las personas encuestadas ha sufrido acoso racista. Los perfiles que establece el informe con mayor probabilidad de sufrir acoso racista son las mujeres jóvenes, las personas que visten prendas que sean identificativas de alguna religión y las personas con educación superior.
- Controles policiales con uso de perfil racial: el 58% de las personas objeto de la encuesta establecieron que el último control policial al que fueron sometidos tuvo que ver con que la policía tuvo en cuenta criterios de carácter racial para llevar a cabo determinado control.
- Trabajo: el 34% de las personas encuestadas afirman haber sufrido discriminación a la hora de buscar trabajo. Esta cifra supone un incremento de un 3% con respecto a la anterior encuesta que tuvo lugar cinco años antes. Si se compara a estas personas con la población general se percibe que estas personas suelen tener

---

<sup>19</sup> Disponible en:  
[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/pr-2023-being\\_black\\_in\\_the\\_eu\\_es.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/pr-2023-being_black_in_the_eu_es.pdf)



acceso mayoritariamente a contratos temporales y para los que están más cualificados que para la tarea que desempeñan en estos contratos.

- Vivienda y pobreza: el 33% de las personas afrodescendientes no llegan a fin de mes, el 14% no pueda permitirse calefacción en sus hogares. Resalta una diferencia abismal si se compara con el 18% y 7% de la población general respectivamente. Tiene como principales causas el constante incremento de la inflación y el coste de vida. El hecho de buscar una vivienda para una persona afrodescendiente es realmente desastroso puesto que el 31% han afirmado sufrir discriminación racial.
- Educación: si se compara a las personas afrodescendientes con la población general, destaca que las personas jóvenes afrodescendientes tienen sus posibilidades de abandonar de manera prematura los estudios que estén cursando triplicadas en comparación con la población general.

## **11. Conclusión**

Durante estas últimas dos décadas las instituciones que conforman la Unión Europea han intentado velar por el cumplimiento de ciertos objetivos. Uno de esos objetivos ha sido la igualdad entre las personas y el cumplimiento de ese objetivo está estrechamente ligado a la erradicación de cualquier tipo de discriminación que tenga como base el origen racial o étnico de las personas.

Para ello, la Unión Europea ha dictado la Directiva 2000/43 CE de 29 de junio y los países han llevado estos preceptos a sus legislaciones como pilares sobre los que eliminar la discriminación. Es innegable que la directiva ha traído consigo consecuencias positivas para la sociedad puesto que los Estados miembros cuentan con una legislación que persigue un mismo resultado y eso deriva en avanzar como sociedad en la lucha en contra de la discriminación.

Sin embargo, no sorprende que una parte nada minoritaria de las personas que conforman estos países sufran algún tipo de discriminación por su raza o etnia en los diferentes ámbitos que configuran la vida de una persona.

Es posible que a modo de mejora ante tal problema se haga necesaria una nueva directiva por parte de la Unión Europea que, de acuerdo con los diferentes estudios que realice la Agencia de los Derechos Fundamentales, que establezca unas nuevas bases para introducirlas en los regímenes jurídicos internos de todos y cada uno de los Estados miembros que concuerden con las necesidades que se presentan en el contexto actual puesto que la Directiva 2000/43 CE fue publicada y tuvo lugar su entrada en vigor en el año 2000 y tuvo como fecha límite para transponerla en 2003 y las necesidades han podido variar considerablemente en poco más de dos décadas y pueden entrar nuevos conceptos y definiciones en juego o nuevos ámbitos de aplicación en los que interferir como puede ser, por ejemplo, a pesar de que la Ley 15/2022 en España, una ley bastante reciente, aborda la discriminación en ámbitos novedosos con respecto a cuando fue publicada esta directiva como la Inteligencia Artificial, sistemas automatizados, internet, redes sociales, etc. no constituye una obligación en cuanto al resultado regularlo así que la directiva debería abordar estos temas y así poder llegar a más personas que puedan ser víctimas de discriminación y proclamar su defensa al derecho a la igualdad en todos los Estados miembros de la Unión Europea.

En conclusión, si se proyecta una nueva directiva abordando el racismo actualizando el contenido de la Directiva 2000/43 CE de 29 de junio de 2000 cabe la posibilidad de que, en virtud del principio de igualdad de trato, se erradique cualquier tipo de discriminación de índole racial o étnica ya sea de forma directa o indirecta.

## **12. Bibliografía**

DIAZ MARTINEZ M., GIMENO SENDRA V., MORENILLA ALLARD P., TORRES DEL MORAL A., Los derechos fundamentales y su protección jurisdiccional, Edisofer S.L, San Vicente Ferrer, 71, Madrid, 3ª edición 2018

MOLINA DEL POZO C.F, Derecho de la Unión Europea, Ed. Reus S.A, Fernández de los Ríos, 31, Madrid, 8ª edición 2024

SOLANES CORELLA A.: “La discriminación racial o étnica: marco jurídico, formas y protección”. *Revista en Cultura de la Legalidad*, núm. 17, 2019, pág. 36.