COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 30.10.2006
COM(2006) 643 final

# INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO

## Aplicación de la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico

## 1. INTRODUCCIÓN

Seis años atrás se adoptó legislación comunitaria con vistas a combatir la discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Esta legislación tuvo importantes repercusiones, pues aumentó el nivel de protección contra la discriminación de las personas en el conjunto de la UE. No obstante, en algunos Estados miembros su transposición al Derecho interno se ha venido demorando y es preciso realizar un mayor esfuerzo para garantizar su aplicación y cumplimiento efectivos.

El presente informe se centra en la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico[1]. Esta Directiva fue la primera que el Consejo adoptó por unanimidad con arreglo al nuevo artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, que entró en vigor el 1 de mayo de 1999. Formaba parte de un paquete de propuestas presentadas por la Comisión en noviembre de 1999 entre las que se incluían una propuesta de segunda Directiva sobre discriminación por motivos de religión o convicciones, edad, discapacidad u orientación sexual, y un programa de acción que ofrecía respaldo financiero a las actividades destinadas a luchar contra la discriminación.

El objetivo del presente informe no es ofrecer una explicación pormenorizada de la transposición de las disposiciones de la Directiva 2000/43/CE en los Estados miembros, sino llamar la atención sobre determinados aspectos especialmente problemáticos o importantes y determinar lo que constituyen buenas prácticas. Así pues, se centra en la incidencia de la Directiva, los problemas relacionados con la transposición, la difusión de información, la tutela de los derechos, el papel de los organismos de igualdad, los interlocutores sociales y las ONG, la acción positiva y las recomendaciones para el futuro.

De conformidad con el artículo 17 de la Directiva, los Estados miembros debían comunicar a la Comisión antes del 19 de julio de 2005 la información necesaria para el presente informe. A pesar de haberse enviado un recordatorio en mayo de 2005, las respuestas enviadas por muchos Estados miembros llegaron fuera de plazo y algunos no respondieron. En diciembre de 2005, Austria, Polonia, Reino Unido, Francia, Alemania, Lituania y Portugal no habían facilitado información a la Comisión, ni tampoco los interlocutores sociales, a excepción de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). La Comisión consultó al Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC), los interlocutores sociales[2] y las organizaciones de la sociedad civil[3]. Asimismo, aportaron información varios organismos nacionales especializados en materia de igualdad.

---

1 DO L 180 de 19.7.2000, p. 22.

2 CES (Confederación Europea de Sindicatos), UNICE (Unión de Confederaciones Industriales y Empresariales de Europa), CEEP (Centro Europeo de Empresas Públicas y de Empresas de Interés Económico General), CEC (Confederación Europea de Mandos Intermedios), UEAPME (Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa) y EUROCADRES (en representación del personal directivo).

3 Plataforma social de ONG sociales, ENAR (Red europea contra el Racismo), EDF (Foro Europeo de la Discapacidad), ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas y Gays), Plataforma AGE y Centro Europeo de Derechos de la Población Romaní.

## 2. EL IMPACTO DE LA DIRECTIVA 2000/43/CE

Si bien la Directiva 2000/43/CE se basaba en algunos conceptos establecidos en la legislación comunitaria que prohíben la discriminación por motivos de sexo y nacionalidad, el texto final adoptado por el Consejo resultó ser innovador en muchos aspectos. Además de considerar a **todas** las personas, el alcance de la protección contra la discriminación consagrada en la Directiva rebasaba con mucho el ámbito tradicional del empleo para cubrir aspectos tales como las ventajas sociales, la asistencia sanitaria, la educación y, un aspecto decisivo, el acceso a los bienes y servicios de disponibilidad pública, incluida la vivienda. En algunos Estados miembros existen problemas relacionados con la división entre las esferas pública y privada, y con lo que se perciben como injerencias en la libertad de decisión o de contrato. El hecho de anunciar bienes, servicios o empleos, aunque sea mediante un letrero en una ventana, por ejemplo, implica que estos son de disponibilidad pública y, en consecuencia, están regulados por la Directiva.

La Directiva 2000/43/CE contiene definiciones claras y detalladas de discriminación. La definición de discriminación directa contemplada en la Directiva está inspirada en la legislación en materia de discriminación por motivos de sexo[4], mientras que la de discriminación indirecta procede de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE) relativa a la libre circulación de los trabajadores[5]. Tanto el acoso como la orden de discriminar se consideran tipos de discriminación. Cabe señalar que el requisito de proteger contra las represalias, un elemento fundamental a la hora de permitir que las personas puedan ejercer sus derechos, se aplica a los cuatro conceptos de discriminación: la discriminación directa e indirecta, el acoso y la orden de discriminar.

Los Estados miembros debían introducir las disposiciones de aplicación establecidas en la Directiva en relación con la tutela de los derechos, incluido el requisito de que la carga de la prueba recaiga en el acusado una vez que la presunta víctima haya expuesto los hechos a partir de los cuales pueda presumirse la discriminación. Si bien los Estados miembros estaban familiarizados con esta obligación por lo que respecta a la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, la Directiva 2000/43/CE amplía las normas relativas a la carga de la prueba a otros nuevos, como el del acceso a los bienes y servicios.

La Directiva era innovadora en el sentido de que obligaba a los Estados miembros a crear un organismo dedicado a la promoción de la igualdad de trato de todas las personas sin discriminación por motivos de origen racial o étnico (en el caso de que no contasen ya con uno). Varios Estados miembros dieron un paso sumamente positivo al ampliar las competencias de sus organismos de igualdad, de tal forma que pudiesen tratar la discriminación por motivos distintos al origen racial y étnico (véase más adelante el punto 3.2 sobre el papel de los organismos de igualdad).

Todos los Estados miembros, incluso los que contaban desde mucho tiempo atrás con legislación en materia de discriminación por motivos de raza, tuvieron que introducir cambios en su ordenamiento jurídico para cumplir la Directiva (en el Reino Unido, por ejemplo, se modificaron las definiciones de discriminación indirecta y acoso). Algunos Estados miembros

---

4 Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO L 14 de 20.1.1998, p. 6).

5 Asunto C-237/94, O'Flynn, Rec. 1996 I-02617. La Directiva 2002/73/CE aplica ahora esta definición al ámbito de la discriminación por motivos de sexo (DO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

introdujeron legislación nueva y exhaustiva en materia de lucha contra la discriminación, aunque en las disposiciones constitucionales y en el Derecho civil y penal de muchos Estados miembros pueden encontrarse medidas antidiscriminatorias, lo que puede dificultar la determinación del procedimiento aplicable.

Para algunos de los diez nuevos Estados miembros, la idea de proteger a los individuos contra la discriminación por motivos de «origen racial o étnico» difería mucho de sus políticas destinadas a reconocer y proteger los derechos de las minorías «nacionales»[6].

Por lo que respecta a otros problemas hallados, pueden señalarse cuestiones fundamentales como las definiciones de discriminación directa e indirecta y acoso contenidas en el Derecho nacional, que en algunos casos se alejaban considerablemente de las dadas en la Directiva. Al parecer, algunos Estados miembros permiten excepciones al principio de no discriminación cuyo alcance es superior al permitido con arreglo a la Directiva. Existe una serie de problemas relacionados con la tutela de los derechos de las víctimas de discriminación, como la transposición incorrecta de las normas relativas a la carga de la prueba, el derecho de las asociaciones a asistir a las víctimas de discriminación, las sanciones y los recursos.

En varios casos, los Estados miembros comunicaron a la Comisión las medidas que transponían la Directiva 2000/43/CE a su ordenamiento jurídico con mucho retraso o no comunicaron ninguna información. Por consiguiente, la Comisión inició procedimientos de infracción con arreglo al artículo 226 del Tratado CE contra dichos Estados, la mayoría de los cuales se resolvió con la entrada en vigor de la legislación necesaria. Sólo cuatro Estados miembros fueron llevados ante el Tribunal de Justicia[7], que consideró que estaban incumpliendo sus obligaciones en virtud del Tratado al no haber transpuesto completamente la Directiva a su Derecho interno. Dos Estados miembros (Alemania y Luxemburgo) no han presentado aún a la Comisión la legislación que transpone la Directiva.

La Comisión está en proceso de examinar las medidas legislativas nacionales notificadas por los Estados miembros con el fin de evaluar su conformidad con la Directiva y garantizar que las víctimas de discriminación puedan ejercer los derechos que les han sido otorgados. Una vez que concluya el examen, adoptará las medidas necesarias para garantizar que la transposición sea completa y correcta.

Para obtener más información sobre la transposición de la Directiva 2000/43/CE en cada Estado miembro, así como enlaces a publicaciones, legislación nacional y organismos de igualdad, puede consultarse la dirección siguiente: http://europa.eu.int/comm/antidiscrimination.

## 3. PRINCIPALES CUESTIONES

### 3.1 El derecho a la reparación

De la información aportada por las ONG y las administraciones nacionales se desprende que muchas víctimas de discriminación no trasladan sus reclamaciones a los tribunales a causa del coste y por miedo a las represalias. Es más probable que las víctimas de discriminación

---

6 Por ejemplo, las minorías húngara e italiana de Eslovenia.

7 Sentencia contra Luxemburgo en el asunto C-320/04 y Finlandia en el asunto C-329/04 de 22.2.2005; sentencia contra Alemania en el asunto C-329/04 de 28.4.2005; sentencia contra Austria en el asunto C-335/04 de 4.5.2005.

acudan a una ONG o un organismo de igualdad, a través de los cuales obtendrán normalmente información y asesoramiento rápida y gratuitamente.

El artículo 7, apartado 2, de la Directiva establece que se debe permitir que las asociaciones ayuden a las víctimas de discriminación a entablar procedimientos judiciales, pero ha de ser el Estado miembro quien determine qué asociaciones tienen un interés legítimo en iniciar este tipo de acciones. Si bien en la mayoría de los Estados miembros las asociaciones pueden ayudar a las víctimas o representarlas ante los tribunales, algunos países han establecido normas estrictas que regulan las actividades de las asociaciones en este ámbito.

Las estadísticas facilitadas por los Estados miembros y los organismos de igualdad dejan entrever que la mayoría de las reclamaciones de discriminación interpuestas ante tribunales nacionales y organismos de igualdad están relacionadas con el empleo, seguido de la dotación de bienes, la prestación de servicios y la vivienda. En la mayoría de los diez nuevos Estados miembros, las estadísticas reflejaron que el grupo más representado en las reclamaciones es el formado por la población romaní. Las denuncias de la comunidad itinerante fueron también numerosas en Irlanda. El número de asuntos iniciados por la población romaní pone de manifiesto que se está utilizando adecuadamente la Directiva para poner freno a la discriminación que sufre este grupo.

### 3.2. Organismos de igualdad

Si bien una serie de Estados miembros disponían ya de organismos para promover la igualdad de trato, la mayoría de ellos crearon un nuevo organismo o ampliaron las competencias de los existentes. Algunos Estados miembros (Bélgica, Chipre, Suecia, Irlanda y Países Bajos) han ido más allá de lo exigido por la Directiva 2000/43/CE al establecer organismos de igualdad que tratan *todos* los motivos de discriminación regulados por la legislación contra la discriminación de la UE u otros instrumentos especializados en los derechos humanos en general. La Directiva exige que, como mínimo, dichos organismos sean capaces de prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación, realizar estudios independientes sobre la discriminación, publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cuestiones relacionadas con la discriminación.

Entre los organismos de igualdad de los Estados miembros figuran los Defensores del Pueblo, las Inspecciones de Trabajo y las Comisiones, que en algunos casos asumen parte de los cometidos establecidos en la Directiva. Así, por ejemplo, la Inspección de Trabajo de Grecia es responsable de la promoción de la igualdad de trato en el ámbito del empleo, mientras que el Defensor del Pueblo se ocupa de los asuntos que no están relacionados con el empleo, de elaborar informes y de formular recomendaciones. En Chipre, Eslovenia y Austria, se encomienda a un representante jurídico especial, y no al organismo de igualdad, la tarea de asistir a las víctimas de discriminación.

A juzgar por la información suministrada, los organismos de igualdad proporcionan asesoramiento jurídico a las víctimas de discriminación, pero sólo ofrecen apoyo ante los tribunales en un reducido número de casos, los cuales se seleccionan en función de la importancia de la cuestión jurídica de que se trate, la disponibilidad de otras ayudas para la víctima (por ejemplo, las de un sindicato o una asociación) y, por supuesto, de los recursos económicos y humanos con los que cuente el organismo de igualdad. El respaldo exclusivo a los pleitos estratégicos es un objetivo claro de una serie de organismos de igualdad. Otra de las funciones ejercidas por algunos de estos organismos es la de emitir dictámenes, a petición de personas naturales o jurídicas, sobre si una determinada práctica se ajusta a la legislación

nacional contra la discriminación. En la mayoría de los países, la decisión o el dictamen del organismo de igualdad no tiene un carácter jurídicamente vinculante aunque, por lo general, se acaten, y las personas naturales siempre pueden acudir a los tribunales para obtener una decisión jurídicamente vinculante. En Dinamarca, una vez que el organismo de igualdad establece que ha habido discriminación ilegal, puede recomendar la concesión de asistencia jurídica, de tal forma que el demandante puede acudir a los tribunales sin tener que soportar las cargas económicas.

En algunos Estados miembros, se hace hincapié en promover la igualdad de oportunidades y prevenir la discriminación, más que en proporcionar apoyo jurídico a los demandantes particulares. En Finlandia, el Defensor del Pueblo para las Minorías es un ejemplo de organismo de igualdad involucrado en una amplia serie de actividades de sensibilización. En Bélgica, Chipre y el Reino Unido, la administración y el organismo de igualdad publican orientaciones específicas para los empleadores, no sólo para ayudarlos a cumplir sus obligaciones legales sino para sensibilizarlos en mayor medida sobre cómo tratar las cuestiones relacionadas con la discriminación.

A la hora de determinar la capacidad operativa de tales organismos, uno de los elementos que debe tenerse en cuenta es su financiación (la cuantía de los recursos financieros y humanos asignados a los organismos de igualdad varía significativamente entre Estados miembros). Hay otro aspecto que sólo atañe a los Estados miembros que cuentan con estructuras administrativas federales y regionales: si la presencia del organismo de igualdad se limita a uno de estos niveles, éste puede verse impotente para actuar en los asuntos que recaigan en el ámbito de competencia del otro nivel.

### 3.3. Divulgación de información

Uno de los principales hallazgos de la consulta pública organizada por la Comisión en 2004 en relación con el Libro Verde sobre *Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada*[8]es la importancia de la información sobre el derecho a la no discriminación. Tiene poco sentido proteger los derechos jurídicos de las personas si éstas no los conocen, tal como se establece en el artículo 10 de la Directiva, que exige que las disposiciones del Derecho interno, adoptadas en virtud de la Directiva, sean puestas en conocimiento de las personas a las que sea aplicable.

No se dispone de suficiente información sobre la manera en que se ha cumplido esta obligación. No obstante, se han puesto en práctica una serie de iniciativas interesantes, como el establecimiento de un teléfono de información permanente en los Países Bajos o el cártel sobre los nuevos derechos que se ha obligado a poner en todos los lugares de trabajo de Portugal. En la información que facilitaron a la Comisión, los Estados miembros mencionaron el programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación y, en particular, su campaña de información. En el marco de dicho programa, se celebraron congresos nacionales sobre la lucha contra la discriminación en varios Estados miembros, se publicaron folletos y CD, se organizó la «gira del camión de la diversidad» y se financiaron otras actividades, como la maratón de Roma, cuyo lema fue «yo corro contra el racismo». El sitio web de la campaña de información finlandesa registró diez mil visitas en un mes, lo que da idea de su popularidad. La Comisión ha financiado una serie de iniciativas destinadas a la formación de

[8] COM(2004) 379 final.

ONG, abogados y jueces de los Estados miembros (y de los países candidatos) sobre las Directivas contra la discriminación[9].

### 3.4. El papel de los interlocutores sociales y las ONG

La Directiva presta una especial atención al papel que los interlocutores sociales pueden desempeñar para promover la igualdad de trato. En el artículo 11 se exige a los Estados miembros que fomenten el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato entre otras vías mediante convenios colectivos, códigos de conducta o el intercambio de buenas prácticas. De la información facilitada por los Estados miembros se desprende que esta obligación se cumple de distintas maneras. Algunos Estados miembros (como los Países Bajos) han subvencionado proyectos dirigidos por los sindicatos en cooperación con miembros de minorías étnicas o destinados a promover la diversidad. En Bélgica, la inclusión de cláusulas antidiscriminatorias en los convenios colectivos es un instrumento que se utiliza frecuentemente para combatir la discriminación. En Italia, el organismo de igualdad UNAR ofrece formación sobre cómo combatir la discriminación y promover la diversidad a los representantes de las asociaciones de empresarios y sindicatos.

En un sentido más general, el papel que los interlocutores sociales desempeñan en la negociación de la política y la legislación en materia de lucha contra la discriminación está bien establecido en algunos Estados miembros que cuentan con estructuras de consulta muy arraigadas, como los sistemas tripartitos danés y letón. En otros países, aunque pueda existir la obligación de consultar a los interlocutores sociales en materia de legislación social, éstos no participan activamente en la promoción de la política contra la discriminación.

La CES ha advertido la tendencia de los gobiernos a favorecer el diálogo sobre cuestiones relacionadas con la discriminación con las ONG y no con los interlocutores sociales, aunque la información recibida de los Estados miembros ofrece una imagen poco nítida al respecto.

Los sindicatos desempeñan asimismo un papel claro al ayudar a sus miembros con las reclamaciones de discriminación con arreglo al artículo 7, apartado 2, de la Directiva. En Portugal, el derecho a representar a un trabajador en un asunto relacionado con la no discriminación está limitado a los sindicatos y, en Suecia, los sindicatos son la principal entidad con derecho a entablar acciones judiciales.

### 3.5. Integración de la perspectiva de género y discriminación múltiple

Aunque la Comisión solicitó específicamente a los Estados miembros información relacionada con la integración de la igualdad entre los sexos (de conformidad con el artículo 17, apartado 2, de la Directiva), muchos Estados miembros no respondieron. La CES señaló que, al parecer, los Estados miembros no habían tratado de manera sistemática la cuestión de la integración de la perspectiva de género al transponer la Directiva 2000/43/CE. En Eslovenia, un experto en discriminación entre los sexos participó en la redacción de la Ley de igualdad de trato y, en Dinamarca, el Ministro para la igualdad entre los sexos promovió la igualdad entre las minorías étnicas en 2005.

La Plataforma AGE llamó la atención acerca del riesgo de discriminación múltiple que corren las mujeres mayores de minorías étnicas, y la ILGA (Asociación Internacional de Lesbianas y

[9] Véase, por ejemplo, www.era.int.

Gays) se mostró especialmente preocupada por la complejidad del solapamiento entre identidad religiosa y orientación sexual. El Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia (EUMC) aludió a la tendencia a crear un único organismo de igualdad para todos los motivos de discriminación, un planteamiento que, si bien permite que dicho organismo pueda ocuparse mejor de la discriminación múltiple, entraña el riesgo de que no se preste la debida atención a algunos motivos de discriminación si no se aumentan los recursos del organismo en cuestión. El EUMC ha centrado su examen en la incidencia de la Directiva en el ámbito del acceso de las mujeres de la comunidad romaní a la asistencia sanitaria.

La Comisión es consciente del problema de la discriminación múltiple, que no ha recibido la atención debida, y, en el marco del programa de 2006, ha puesto en marcha un estudio sobre el tema en el que se examinarán las medidas adoptadas al respecto en los Estados miembros y se formularán recomendaciones.

### 3.6. Acción positiva

Tal como señaló la Comisión en 2005 en su Comunicación contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos[10], las desventajas que desde hace mucho tiempo y de manera continuada han experimentado algunos grupos son tantas que el derecho legal a la no discriminación resulta insuficiente y puede ser necesario adoptar medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.

El artículo 5 de la Directiva establece que, con el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico concreto. A este respecto, merece la pena subrayar la diferencia existente entre las medidas de acción positiva, que están permitidas, y las denominadas medidas de «discriminación positiva», que son incompatibles con la Directiva.

Por una parte, las medidas de acción positiva tienen por objeto garantizar la plena igualdad en la práctica, evitando o compensando las desventajas asociadas a un determinado origen racial o étnico. Estas medidas pueden incluir, por ejemplo, la oferta de formación específica a las personas pertenecientes a grupos que normalmente no pueden acceder a ella o la adopción de medidas concretas para garantizar que determinados grupos raciales o étnicos estén bien informados sobre ofertas de empleo, pudiendo recurrir para ello a la inclusión de anuncios en publicaciones específicamente destinadas a estos grupos[11]. Por otra parte, las medidas de «discriminación positiva» dan preferencia automática y absoluta (por ejemplo, en el acceso al empleo) a los miembros de un grupo particular con respecto a otros, por la sencilla razón de pertenecer a dicho grupo.

Las posturas con respecto a la acción positiva varían considerablemente entre Estados miembros. En los Países Bajos, ésta sólo se permite cuando existen pruebas de discriminación estructural por motivo de sexo, raza y discapacidad. En Eslovaquia, la acción positiva se considera un medio que permite combatir la exclusión social de la comunidad romaní, un planteamiento controvertido que fue recurrido ante el Tribunal Constitucional y declarado anticonstitucional[12]. España también aplica un programa de acción positiva para la comunidad

---

10 COM(2005) 224.

11 Véase, por analogía, la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de 29 de marzo de 2000, en el asunto C-185/97, Coote.

12 Sentencia de 18.10.2004 (PL.US.8/04).

gitana. En Finlandia se reconoce la acción positiva en particular para el pueblo sami. La ENAR (Red Europea contra el Racismo) ha solicitado el reforzamiento de las disposiciones relativas a la acción positiva, de tal manera que ésta se haga obligatoria para los grupos más vulnerables. Hungría concede becas especiales para ayudar a los estudiantes de la comunidad romaní en la educación secundaria y superior.

En una serie de Estados miembros (Chequia, Finlandia, Irlanda y Chipre) se han tomado medidas especiales en el contexto específico de la formación impartida a la policía en materia de antidiscriminación y diversidad. Algunos países aplican el concepto de la promoción positiva de la igualdad. En el Reino Unido y Finlandia, las autoridades públicas tienen el deber legal de promover activamente la igualdad. Con arreglo a la jurisprudencia irlandesa, los empresarios deben adoptar medidas positivas para garantizar que no discriminan a determinados empleados por motivos de raza, por ejemplo, en el caso de que el bagaje lingüístico o cultural de los empleados pueda impedir que comprendan sus derechos[13].

## CONCLUSIÓN

La Directiva 2000/43/CE representa un gran paso adelante en la lucha contra la discriminación racial en el conjunto de la UE. Si bien todos los Estados miembros aplicaban ya determinados requisitos legales en materia de igualdad y no discriminación, la transposición de la Directiva 2000/43/CE ha supuesto, para la mayoría de ellos, la introducción de modificaciones bastante extensas en la legislación vigente o la elaboración de nuevas leyes. Esto puede explicar la tardanza con la que muchos de los Estados miembros han transpuesto la Directiva, aunque cabe señalar que actualmente la mayoría de ellos ya lo ha hecho.

El nuevo marco jurídico lleva tan sólo tres años en vigor, período considerado insuficiente para evaluar su pleno impacto o su potencial. Hasta la fecha, los tribunales nacionales no han remitido asuntos al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas con arreglo al procedimiento prejudicial, y sólo dicho Tribunal está capacitado para proporcionar orientaciones definitivas sobre cómo interpretar las disposiciones de la Directiva. Las sentencias futuras ayudarán a los Estados miembros a ofrecer una protección clara y uniforme contra la discriminación en el conjunto de la Unión Europea.

El artículo 17 de la Directiva 2000/43/CE establece que el informe de la Comisión Europea sobre la aplicación de la Directiva «incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva». En estos momentos la Comisión no ve la necesidad de presentar tales propuestas. Ha llegado a esta conclusión basándose en la falta de experiencia de la aplicación de la Directiva desde su entrada en vigor y la falta de jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

El reto de los años venideros consistirá en garantizar la transposición, aplicación y ejecución plenas y eficaces de la Directiva 2000/43/CE. Esto entrañará el establecimiento de mecanismos y métodos para observar e informar acerca de la incidencia de las medidas nacionales de aplicación. En este contexto será importante desarrollar la base estadística y otros indicadores. Con todo, la escasez de datos étnicos en la mayoría de los Estados miembros podría dificultar una adecuada supervisión de la aplicación de la legislación comunitaria.

---

[13] Campbell Catering Ltd contra Rasaq.

Se han expresado objeciones a la recogida de tales datos basadas en el posible incumplimiento de las disposiciones de la Directiva europea sobre protección de datos[14]. Sin embargo, dichas objeciones no responden a la situación real. Si bien la Directiva prohíbe, en general, el tratamiento de datos sensibles de carácter personal, también establece determinadas excepciones a esta norma, entre otras, cuando *«el interesado haya dado su consentimiento explícito a dicho tratamiento»*[15] o *«el tratamiento sea necesario para respetar las obligaciones y derechos específicos del responsable del tratamiento en materia de Derecho laboral»*[16]. Asimismo, *«siempre que dispongan las garantías adecuadas, los Estados miembros podrán, por motivos de interés público importantes, establecer otras excepciones»*[17]. Es decir que incumbe a los Estados miembros decidir si deben recopilarse o no datos étnicos o elaborarse estadísticas para luchar contra la discriminación, siempre que se respeten las garantías establecidas en la Directiva sobre protección de datos.

La Comisión reconoce también que la legislación por sí sola no basta para prevenir la discriminación y promover la igualdad, motivo por el que ha expuesto una serie de propuestas para posteriores actuaciones en este ámbito en su Comunicación *Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos,* adoptada en junio de 2005[18]. En particular, 2007 ha sido declarado «Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos», una medida muy eficaz para aumentar la sensibilización sobre el derecho a la no discriminación y para catalizar la acción a escala nacional. La clave para reducir la discriminación por motivos de origen racial y étnico consiste en disponer de una legislación que se aplique correctamente y cuya aplicación se supervise eficazmente, y adoptar medidas políticas a escala nacional y europea.

---

14 Directiva 95/46/CE (DO L 281 de 23.11.1995, p. 31).

15 Véase su artículo 8, apartado 2, letra a).

16 Véase su artículo 8, apartado 2, letra b) y su artículo 8, apartado 4.

17 Véase su artículo 8, apartado 4.

18 COM(2005) 224 final, de 1.6.2005.