

DIRECTRICES DE LA UE SOBRE NO DISCRIMINACIÓN EN LA ACCIÓN EXTERIOR



PÁGINAS

3	INTRODUCCIÓN
4	1 · ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?
7	2 · CÓMO LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN
10	3 · DIRECTRICES OPERATIVAS
18	4 · SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS DIRECTRICES DE DERECHOS HUMANOS DE LA UE SOBRE NO DISCRIMINACIÓN
18	ANEXO I
20	ANEXO II
26	NOTAS

La Delegación de la UE en Guinea-Bissau
apoya el diálogo por la paz y la tolerancia.

© Mike Marroquim / Stand Up Media

INTRODUCCIÓN

La prohibición de la discriminación es uno de los principios más importantes del Derecho internacional de los derechos humanos. Desde la adopción de la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 en París, dicho principio se ha visto reforzado por los instrumentos de derechos humanos que se han desarrollado e incorporado a la legislación nacional de la mayoría de los países del mundo. La prohibición de la discriminación es un principio fundamental de los Tratados constitutivos de la Unión Europea (1), la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2) y el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

A pesar de que el Derecho internacional de los derechos humanos la prohíbe claramente, millones de personas siguen sufriendo discriminación, lo que les impide disfrutar de sus derechos humanos y alcanzar su pleno potencial como miembros iguales y activos de la sociedad. La discriminación puede originar malestar social, violencia, conflictos y desplazamientos forzados. Además de los dramáticos costes humanos, genera elevados costes económicos en forma de pobreza y pérdida de oportunidades, no solo para las personas y sus familias, sino para sociedades enteras. La prohibición de la discriminación es uno de los principios fundamentales en que se basa la Unión Europea (UE); por ello, está resuelta a combatir cualquier forma de discriminación dentro de sus propias fronteras, así como en el resto del mundo.

La lucha contra toda forma de discriminación se define además como una de las prioridades de la UE en el Marco Estratégico de la UE sobre Derechos Humanos y Democracia (3). El Plan de Acción de la UE 2015-2019 prevé el desarrollo de instrumentos de la UE en materia de no discriminación.

Las presentes directrices de la UE en materia de derechos humanos relativas a la no discriminación cumplen con el Plan de Acción de la UE para los Derechos Humanos y la Democracia y complementan los instrumentos operativos de la Comisión Europea para el desarrollo de la cooperación en el contexto de un planteamiento de la cooperación para el desarrollo de la UE basado en los derechos, que abarque todos los derechos humanos.

La lucha contra la discriminación es también un objetivo intersectorial, y el Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG) de la UE es un ejemplo de ello. Dicho sistema ofrece ventajas comerciales unilaterales a países en vías de desarrollo vulnerables, incluidos los países menos adelantados, que, en calidad de países beneficiarios del régimen «Todo menos armas», gozan de un acceso casi ilimitado al mercado de la UE. En el marco del Reglamento de la UE sobre el SPG, deben respetarse los principios fundamentales establecidos en los principales convenios internacionales de derechos humanos y laborales. Entre ellos cabe citar: la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965); la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979); y el Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, n.º 111 (1958) En el caso de los países que se beneficien del régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la buena gobernanza («SPG +») va incluso más lejos: dichos países deben ratificar y aplicar 27 convenios internacionales sobre derechos humanos y laborales, medio ambiente y buena gobernanza. La UE hace un seguimiento de la aplicación de dichas obligaciones (4).

Las directrices de la UE relativas a la no discriminación están destinadas a complementar y reforzar otras directrices de la UE en materia de derechos humanos (5) con el propósito de:

- Mejorar la efectividad de la UE en la lucha contra cualquier tipo de discriminación
- Mejorar la proyección de los valores y las medidas de la UE en materia de lucha contra la discriminación, así como la sensibilización al respecto

Las directrices en materia de derechos humanos relativas a la no discriminación proporcionan una orientación conceptual y operativa para la política exterior de la UE en el ámbito de los derechos humanos. Se basan en las pautas y normas de la UE e internacionales de derechos humanos relativas a la prohibición de la discriminación y el fomento de la no discriminación, y las explican. Asimismo, proporcionan a los funcionarios e instituciones de la UE y a los Estados miembros guías políticas claras que deberán utilizarse en los contactos y colaboraciones que se mantengan con terceros países, organismos internacionales y organizaciones de la sociedad civil.

1 - ¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN?

La discriminación es cualquier trato diferenciado hacia una persona o grupo de personas por cualquier motivo prohibido, que no tenga justificación objetiva y razonable (6). El Derecho internacional de los derechos humanos define los motivos prohibidos de discriminación. Los motivos que a continuación se enumeran en la lista emanan de la Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, artículo 2), la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y su Protocolo n.º 12, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el Convenio n.º 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (7), así como los cuatro Convenios de Ginebra y sus dos Protocolos adicionales (8).

Motivos prohibidos de discriminación que se mencionan en instrumentos internacionales vinculantes en materia de derechos humanos, derechos de los trabajadores y Derecho humanitario, así como en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea

- Edad
- Nacimiento o cualquier otra condición
- Color
- Ascendencia
- Discapacidad
- Rasgos genéticos
- Idioma
- Pertenencia a una minoría nacional/
Asociación con una minoría nacional
- Pertenencia a sindicatos
- Origen nacional, étnico o social
- Opinión política o de otra índole
- Propiedad (posición económica)
- Raza
- Religión o creencia
- Sexo
- Orientación sexual
- Cualquier otra condición/cualquier otro criterio análogo

CONSIDERACIONES SOBRE LOS MOTIVOS

“CUALQUIER OTRA CONDICIÓN/CUALQUIER OTRO CRITERIO ANÁLOGO”

El hecho de que la lista de motivos prohibidos termine con «cualquier otra condición» en los instrumentos internacionales en materia de derechos humanos (o con «cualquier otro criterio análogo» en el Derecho internacional humanitario) significa que la lista de motivos de discriminación prohibidos no es exhaustiva y, en consecuencia, subraya que los derechos humanos se aplican a todos los seres humanos / a todos sin distinción alguna (9).

“Raza” cabe señalar que las presentes directrices utilizan e interpretan el término «raza» de conformidad con el Derecho internacional y de la UE de los derechos humanos y, por lo tanto, no implican la aceptación de teorías que tratan de establecer la existencia de razas humanas separadas (10).

Los términos «ascendencia» y «raza» se emplean a menudo de forma indistinta. No obstante, «ascendencia» no se refiere solo a «raza», y tiene un sentido y una aplicación que complementan los demás motivos prohibidos de discriminación. El Comité (11) también afirma que la discriminación basada en la «ascendencia» comprende la discriminación de miembros de diversas comunidades basada en tipos de estratificación social como la casta y sistemas análogos de condición hereditaria.

«Discapacidad»: con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (12), en este grupo de personas se incluyen aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras (13), puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

CONCEPTOS EN EL ÁMBITO DE LA NO DISCRIMINACIÓN

DISCRIMINACIÓN DE IURE Y DE FACTO

En los textos jurídicos y políticos se realiza una distinción entre la discriminación de iure y la discriminación de facto. Se produce una discriminación de iure cuando la legislación y las políticas en vigor son discriminatorias por sí mismas, o posibilitan la discriminación, mientras que la discriminación de facto se produce cuando la legislación o política no es discriminatoria por sí misma, pero su aplicación y cumplimiento tienen efectos discriminatorios (14).

DISCRIMINACIÓN DIRECTA E INDIRECTA

De conformidad con las Directivas de la UE sobre la no discriminación (15), existirá «discriminación directa» cuando, por motivos de origen racial o étnico, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra en situación comparable; existirá «discriminación indirecta» cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un origen racial o étnico concreto en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios (16). Aunque los ejemplos citados anteriormente se refieren a motivos relacionados con el origen racial o étnico, resulta importante destacar que la discriminación directa e indirecta se puede producir por cualquier motivo.

DISCRIMINACIÓN ESTRUCTURAL (17)

A veces, se complementa la discriminación directa e indirecta con los términos «discriminación estructural», «discriminación institucional» o «discriminación sistémica». Estos términos se utilizan para describir la exclusión y la discriminación que sufren grupos enteros de personas que comparten las mismas características o motivos de discriminación. El concepto de «discriminación estructural» se refiere a reglas, normas, rutinas, pautas de actitud y conducta en instituciones y otras estructuras sociales que, consciente o inconscientemente, presentan obstáculos a grupos o individuos para acceder a los mismos derechos y oportunidades que otros y contribuyen a que aquellos obtengan para sí resultados menos favorables que la mayoría de la población (18).

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN Y SUPOSICIÓN (19)

A menudo este tipo de discriminación se denomina «discriminación asociativa», ya que se discrimina a la víctima al asociarla a otra persona u otras personas que son los objetos principales del prejuicio de quien comete la discriminación. La discriminación asociativa puede producirse en relación con muchos motivos distintos, como la discapacidad, y está vinculada, desde un punto de vista conceptual, a los «motivos por asociación». La discriminación por causa de suposición está estrechamente relacionada con el concepto de discriminación por asociación. En este caso, se discrimina a la víctima porque se supone que ella es el objeto del prejuicio de quien comete la discriminación o forma parte de un grupo que lo es.

ELABORACIÓN DE PERFILES DISCRIMINATORIOS

A pesar de que no existe una definición normalizada de la elaboración de perfiles discriminatorios con arreglo al Derecho internacional o de la UE, la «elaboración de perfiles discriminatorios», por ejemplo en el contexto de la seguridad y la acción policial, es el acto de sospechar de una persona, o de dirigir la actuación hacia una persona, basándose en estereotipos asociados con los motivos prohibidos de discriminación, en vez de hacerlo atendiendo a sospechas individuales (20).

En los últimos años, se ha prestado mayor atención a la lucha contra la elaboración de perfiles étnicos o raciales discriminatorios en el ámbito de la seguridad y de la acción policial, así como en el de las fronteras y la inmigración. Los agentes encargados de la seguridad y la acción policial están, como agentes del Estado, estrictamente obligados a realizar su trabajo respetando plenamente los derechos humanos y las leyes que prohíben la discriminación.

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

Las personas pueden ser discriminadas por más de un motivo. La Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo (21) y la citada Directiva sobre igualdad racial (22) se refieren específicamente a la discriminación múltiple. De los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) es el único que se refiere a la discriminación múltiple:

Preocupados por la difícil situación en que se encuentran las personas con discapacidad que son víctimas de múltiples o agravadas formas de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional, étnico, indígena o social, patrimonio, nacimiento, edad o cualquier otra condición (23).

La discriminación múltiple está relacionada con el concepto de «discriminación interseccional», que se refiere a una situación en la que varios motivos interactúan entre sí de manera simultánea de tal manera que se convierten en inseparables y al unirse crean un nuevo motivo de discriminación.

COMPLEMENTARIEDAD DE LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA IGUALDAD

A menudo se dice que los principios de no discriminación e igualdad son principios complementarios, fundamentados en el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y en el artículo 2, que establece que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en [dicha] Declaración, sin distinción alguna. Las citadas Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo y Directiva sobre igualdad racial de la UE tienen por objeto declarado «establecer un marco para luchar contra la discriminación por (los motivos enumerados en las Directivas), con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato».

2 - CÓMO LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

LA PREVENCIÓN Y LA PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

En cualquier país, el Estado debe adoptar medidas para prevenir la discriminación y acabar con ella de manera efectiva. El Derecho de los derechos humanos, así como las recomendaciones de política general emitidas por los órganos creados en virtud de tratados, definen bien estas medidas. En esta sección se describen las características más básicas de las medidas de lucha contra la discriminación.

POLÍTICAS GENERALES DE NO DISCRIMINACIÓN

En el marco de la promoción y la defensa de los principios de no discriminación, el Derecho internacional de los derechos humanos exige a los Estados que adopten todas las medidas adecuadas para acabar con la discriminación en los ámbitos social, económico y cultural, entre otros. Se trata de medidas políticas, legislativas y administrativas que pueden especificarse más, por ejemplo estableciendo programas de formación y educación en materia de derechos humanos, así como de sensibilización, que promuevan la comprensión mutua, la tolerancia y la paz. Muchos Estados elaboran planes de acción nacionales. En lo que respecta a la lucha contra el racismo y la xenofobia, en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia celebrada en 2001 también se recomendó la elaboración de planes de acción. La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos tiene una guía práctica para la elaboración de planes nacionales de acción contra la discriminación racial (24). La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), órgano de supervisión del Consejo de Europa, ha publicado también recomendaciones de política general en forma de directrices para elaborar políticas contra la discriminación. (25) Dentro de la Unión Europea, las estrategias nacionales de integración de los gitanos elaboradas por muchos Estados miembros de la UE son también ejemplos de planes nacionales de acción.

En el **ámbito del empleo y la ocupación**, varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dos de los cuales son considerados convenios fundamentales por la OIT, prescriben la elaboración de políticas nacionales.

El primero es el Convenio sobre igualdad de remuneración (n.º 100) de la OIT. Exige que los Estados que lo ratifiquen promuevan y garanticen la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El segundo es el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (n.º 111) de la OIT, cuyo ámbito de aplicación es más amplio y exige que los Estados que lo ratifiquen elaboren y apliquen políticas nacionales que promuevan la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación. Además, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (26), adoptada en 1998, compromete a los países miembros de la OIT a respetar, promover y hacer realidad estos principios y derechos fundamentales, también la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, hayan ratificado o no los dos convenios fundamentales anteriormente mencionados. En 2017, la OIT adoptó también una Resolución relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (27), en la que figuran un compromiso renovado y acciones concretas en este ámbito, en particular la elaboración de políticas de no discriminación.

PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL DERECHO

Numerosos Estados disponen de legislación en vigor que prohíbe explícitamente la discriminación, en consonancia con el Derecho internacional de los derechos humanos. En numerosos países,

la prohibición de la discriminación y la igualdad de todas las personas están plasmadas en la constitución nacional y se complementan con legislación nacional más detallada que incluye los motivos de discriminación. Se han establecido estructuras, instituciones y mecanismos judiciales y administrativos para prevenir la discriminación y hacer cumplir su prohibición. Las actitudes discriminatorias y los prejuicios se manifiestan a menudo en las incitaciones públicas al odio y a la violencia dirigidas contra una persona o un grupo definidos por características protegidas, en forma de incitación al odio o de actos violentos racistas o xenófobos (delitos de odio). En consecuencia, es importante complementar la prohibición de la discriminación con la prohibición en la legislación de la incitación pública al odio y a la violencia, así como de los delitos de odio y de la incitación a cometerlos, respetando plenamente la libertad de expresión (28).

VÍA DE RECURSO EFECTIVA

Como mínimo, será preciso que la legislación incluya medios adecuados de protección contra la discriminación y la victimización. Esto supone un acceso a la justicia administrada por tribunales judiciales u otros órganos administrativos competentes que pueda garantizar una tutela judicial efectiva a la víctima, incluyendo reparación o resarcimiento por cualquier daño o perjuicio sufrido. Para conseguir una tutela judicial efectiva es importante que quienes cometan delitos de discriminación rindan cuentas por ello y que las sanciones por infringir normas contra la discriminación sean efectivas, proporcionadas y disuasorias (29).

AJUSTES RAZONABLES

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CDPD, 2007), por ajustes razonables se entienden modificaciones y ajustes necesarios y adecuados que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando sea preciso en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el disfrute o ejercicio, en igualdad de condiciones con otras personas, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. La CDPD impone a los Estados parte que tomen todas las medidas pertinentes para garantizar que se realicen ajustes razonables. La realización de ajustes razonables también puede ser pertinente en relación con otros motivos de discriminación tales como la religión o las creencias. La Directiva del Consejo de la UE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación contiene una disposición sobre ajustes razonables (30).

DISEÑO UNIVERSAL

También según la CDPD, por «diseño universal» se entenderá el diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El «diseño universal» no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesiten.

MEDIDAS ESPECIALES Y DISCRIMINACIÓN POSITIVA

Según establece la legislación internacional en materia de derechos humanos, las constituciones y legislaciones de algunos países contienen disposiciones específicas sobre eliminación de desigualdades y medidas para promover la igualdad a menudo denominadas medidas especiales o discriminación positiva. Por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en su artículo 4, establece medidas especiales: *«La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.»* Del mismo modo, la Convención sobre

los Derechos de las Personas con Discapacidad prevé «medidas específicas» necesarias para acelerar o lograr de facto la igualdad de las personas con discapacidad (31).

Muchos países aplican sistemas de cuotas para impulsar una mayor igualdad al apoyar a las personas pertenecientes a grupos que sufren o han sufrido discriminación arraigada, de modo que puedan tener las mismas oportunidades que otras personas por ejemplo al acceder a la educación o el empleo. En algunos países, las cuotas también se establecen para garantizar la participación de representantes de grupos minoritarios en los órganos de representación política como los parlamentos nacionales.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para que las medidas contra la discriminación sean efectivas, es preciso que exista un seguimiento permanente de la situación de discriminación, de modo que pueda evaluarse adecuadamente cualquier deterioro o avance. Unas evaluaciones precisas de la situación de discriminación permiten emprender acciones y medidas basadas en pruebas que o bien corrijan tendencias negativas o bien fomenten evoluciones positivas. Por otra parte, los informes de seguimiento y evaluación y los datos son elementos fundamentales de los informes nacionales que los Estados (32) tienen obligación de presentar a los órganos del Tratado contemplados en los convenios de derechos humanos: el examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos y los órganos de supervisión de la OIT. Para la UE, el artículo 13 de la Directiva de la UE sobre igualdad racial exige que los organismos nacionales para la promoción de la igualdad de trato (organismos para la igualdad), de los que todos los Estados miembros de la UE deben disponer, tengan, entre otras funciones, la de «realizar estudios independientes sobre la discriminación» para analizar los problemas existentes y estudiar las soluciones posibles (33). La capacidad de supervisión corresponde en algunos países a organismos públicos específicos. En algunos países, estos organismos están asistidos por oficinas estadísticas nacionales a la hora de realizar estudios y recoger datos (34). En la UE, los Estados miembros de la UE también se benefician de la recogida de datos, el seguimiento y la investigación sobre discriminación que a escala de la UE realiza la Agencia de los Derechos Fundamentales (FRA). También se dispone de estadísticas por sexo y grupos de edad en el sitio web de Eurostat (35), así como de datos sobre discapacidad (36).

INSTITUCIONES NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS Y ORGANISMOS DE IGUALDAD

Las obligaciones de evaluación y seguimiento también corresponden a veces a organismos específicos de lucha contra la discriminación, como los organismos de igualdad nacionales (en los Estados miembros de la UE (37) y en los Estados miembros del Consejo de Europa (38)). En otros lugares, las instituciones nacionales de derechos humanos, como las comisiones nacionales de derechos humanos o instituciones del defensor del pueblo, tienen esta función.

En virtud de la legislación de la UE, los organismos de igualdad que deben crearse con arreglo a las Directivas de la UE sobre igualdad racial y sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres (39) deben poder ofrecer asesoramiento jurídico independiente a las víctimas de discriminación, realizar estudios independientes sobre discriminación, publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación. Para que los organismos de igualdad funcionen de un modo eficaz e independiente se recomienda a los Estados miembros que tengan en cuenta la recomendación de la Comisión sobre normas relativas a los organismos para la igualdad adoptada el 22 de junio de 2018 (C (2018) 3850 final) (40). La recomendación está dirigida especialmente a los Estados e incluye numerosas normas relativas al mandato de los organismos para la igualdad, su independencia, recursos, acceso y accesibilidad, así como su capacidad para coordinar y cooperar a niveles nacional e internacional.

A escala del Consejo de Europa, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) adoptó

el 7 de diciembre de 2017 una recomendación de política general n.º 2 revisada sobre los organismos para la igualdad en la lucha contra el racismo y la intolerancia a nivel nacional, con objeto de reforzar más la efectividad, el funcionamiento y la independencia de los órganos para la igualdad (41).

Los Principios de París, adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993 (42), constituyen los principios de la competencia y las responsabilidades de la institución nacional de defensa de los derechos humanos (NHRI) en la promoción y protección de los derechos humanos. Según los Principios de París, la lucha contra todas las formas de discriminación y, en particular la discriminación racial, mediante la sensibilización, y en especial a través de la educación y la formación, entra dentro de las responsabilidades de las NHRI. Las NHRI también pueden estudiar la legislación y las disposiciones administrativas, y formular recomendaciones para adoptar nuevas normas o enmiendas para reforzar su conformidad con los principios de los derechos humanos.

Según los Principios de París, las NHRI también pueden establecer mecanismos de reclamación. Tales mecanismos permiten a las NHRI conocer y estudiar las quejas y peticiones presentadas por particulares o la sociedad civil, analizar el asunto tratado, estudiar y recomendar posibles soluciones, también a través de la conciliación, y ofrecer asistencia concreta a las víctimas a la hora de recurrir y de acceder a las vías de recurso.

3-DIRECTRICES OPERATIVAS

HERRAMIENTAS, INSTRUMENTOS Y ACCIONES DE LA UE EN LA LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN LA POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS EN LA ACCIÓN EXTERIOR DE LA UE

En el contexto de la política exterior y de seguridad común y de sus políticas en materia de derechos humanos, la UE recurrirá a todas sus herramientas, en particular reforzando las sinergias en la aplicación de las Directrices de la UE sobre defensores de los derechos humanos, para garantizar y promover el respeto de la prohibición de discriminación.

Si bien todas las Directrices de la UE sobre defensores de los derechos humanos ofrecen instrucciones orientativas aplicables a la lucha contra la discriminación, las siguientes Directrices sobre defensores de los derechos humanos son especialmente pertinentes:

- *Directrices de la UE sobre defensores de los derechos humanos (2008)*
- *Violencia contra niñas y mujeres y lucha contra toda forma de discriminación hacia ellas (2008)*
- *Directrices de la UE sobre los niños y los conflictos armados (2008)*
- *Promover y proteger el disfrute de todos los derechos humanos por parte de las personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI) (2013)*
- *Fomento y protección de la libertad de religión o creencias (2013)*
- *Directrices para los derechos del niño (2017)*

Por otra parte, el Plan de Acción de la UE en materia de Género 2016-2020 (GAP II) (43) establece orientaciones operativas sobre igualdad de género, capacitación de las mujeres y niñas y erradicación de todas las formas de violencia de género (44).

LA INICIATIVA «EXPERIENCIAS EJEMPLARES DE DERECHOS HUMANOS»

Destacar y elogiar los avances realizados en determinados países en relación con la lucha contra la discriminación puede ser muy efectivo. Con este fin, la iniciativa «Experiencias ejemplares

de derechos humanos» ofrece un medio importante para mostrar e intercambiar experiencias ejemplares relacionadas con la no discriminación. En la 73.^a Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en 2018, la UE, junto con ministros y representantes de trece países, pusieron en marcha una iniciativa mundial para fomentar las «experiencias ejemplares de derechos humanos». La iniciativa «Experiencias ejemplares de derechos humanos» pretende fomentar un discurso positivo renovado sobre derechos humanos en el mundo, basado en celebrar la dimensión individual e interregional de la universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos. Los participantes se comprometen a defender y mejorar los derechos humanos en los niveles nacional e internacional mediante la buena gobernanza, un Estado de Derecho y unas instituciones democráticas sólidas e independientes y mediante una estrecha colaboración con la sociedad civil. Los participantes en la iniciativa se comprometieron a proseguir su trabajo mediante una cooperación temática, en particular en el Consejo de Derechos Humanos.

ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN A TRAVÉS DE LA COOPERACIÓN Y EL DIÁLOGO BILATERALES

EVALUACIÓN, ANÁLISIS Y COMUNICACIÓN EN MATERIA DE NO DISCRIMINACIÓN

La UE seguirá evaluando, analizando e informando continuamente de la situación de la discriminación en sus países socios por todos los motivos prohibidos para garantizar el respeto de los principios de no discriminación y destacar avances y detectar retrocesos. La descripción y el análisis de las medidas legales y políticas tomadas para luchar contra la discriminación contribuyen a dar una imagen completa de la situación de la discriminación. Por otra parte, los procedimientos y las resoluciones judiciales en asuntos de discriminación dan indicaciones importantes sobre retrocesos y avances en materia de no discriminación.

La evaluación y el análisis de la situación de la no discriminación deben estar basados en información facilitada por gobiernos locales y nacionales, en particular: las oficinas estadísticas nacionales; las instituciones nacionales de derechos humanos, incluidos los órganos de igualdad y las oficinas de los defensores del pueblo; la sociedad civil (tanto a escala de país como internacional); el mundo académico; así como los informes de comunicación y supervisión facilitados por entidades con mandato internacional, como los mecanismos de los procedimientos especiales de las Naciones Unidas, los órganos de tratados de las Naciones Unidas, el examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas los órganos de supervisión del Consejo de Europa y los órganos de supervisión normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los informes de los exámenes nacionales voluntarios sobre los avances realizados en los niveles nacional y subnacional en relación con los ODS presentados al Foro político de alto nivel sobre el desarrollo sostenible también son fuentes de información importantes. Los informes de seguimiento semestrales de la Comisión Europea contemplados en el acuerdo del Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG+) de la UE son asimismo una fuente importante de información sobre los países beneficiarios del régimen. Por otra parte, los informes de supervisión ofrecen una buena base para un diálogo político que potencie los asuntos de interés (ya que mantener las preferencias comerciales es importante para los países del SPG+).

La evaluación y el análisis de la situación de la no discriminación debe presentarse en las próximas Estrategias sobre democracia y derechos humanos de la UE (HRDCS) (45) en el capítulo correspondiente a no discriminación y exclusión, así como en sus partes correspondientes sobre los motivos específicos de discriminación o dedicadas a grupos discriminados. Los resúmenes de la situación de la no discriminación también deben reflejarse como asunto prioritario en el resumen global introductorio de las HRDCS. Cuando sea pertinente, deben reflejarse actualizaciones de la situación de la no discriminación en los informes anuales de aplicación de las HRDCS actuales y futuras.

INFORMES DE LOS JEFES DE MISIÓN DE LA UE

También podrían comunicarse actualizaciones pertinentes o urgentes sobre el estado de no discriminación a través de los informes de los jefes de Misión de la UE. Cuando proceda, los informes de los jefes de Misión podrán incluir planes o recomendaciones de medidas que deberá adoptar la UE para subsanar casos individuales y emblemáticos de violaciones del derecho a la no discriminación por motivos prohibidos, así como de discriminación estructural. Las medidas propuestas pueden consistir en realizar gestiones diplomáticas confidenciales ante las autoridades competentes, incluir los casos del punto del orden del día relativo a la no discriminación en el diálogo político, también en materia de derechos humanos, así como las medidas previstas o adoptadas para hacer frente a las violaciones o luchar contra ellas, también mediante actos públicos. También se alienta a los jefes de Misión a que presenten sugerencias para la iniciativa «Good Human Rights Stories» (Experiencias ejemplares de derechos humanos). Otra posible medida podría consistir en proponer y llevar a cabo declaraciones públicas, ya sea a través de una declaración local acordada entre los jefes de Misión o a través de una declaración de los portavoces de los cuarteles generales.

GESTIONES DIPLOMÁTICAS Y DECLARACIONES PÚBLICAS

Las gestiones diplomáticas confidenciales y las declaraciones públicas sobre cuestiones de no discriminación son especialmente pertinentes en casos y situaciones de alto riesgo. Sin embargo, también puede ser igualmente importante reaccionar ante acontecimientos positivos, como la ratificación por los países socios de importantes instrumentos de derechos humanos que tengan que ver con la lucha contra la discriminación en ese país socio.

Procede señalar que en la acción exterior de la UE, la AR/VP, en nombre de la UE, emite declaraciones sobre casos individuales, así con ocasión de los días internacionales relativos a grupos particularmente discriminados o a motivos prohibidos de discriminación.

Entre estos figuran:

- 8 de marzo, *Día Internacional de la Mujer*
- 21 de marzo, *Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial*
- 17 de mayo, *Día Internacional contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia* (46)
- 9 de agosto, *Día Internacional de los Pueblos Indígenas del Mundo*,
- 25 de noviembre, *Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*

Obsérvese asimismo que la AR/VP y la Comisión Europea (47) emiten una declaración con motivo del Día Universal del Niño el 20 de noviembre.

CASOS PARTICULARES

Las directrices de la UE sobre defensores de los derechos humanos (48) se aplican en la atención y el apoyo que prestan las delegaciones de la UE y las embajadas de los Estados miembros a las personas o grupos amenazados como víctimas de discriminación o como defensores de los derechos humanos que trabajan para combatir la discriminación. Es importante señalar que las directrices sobre defensores de los derechos humanos disponen que, cuando proceda, los defensores de los derechos humanos deben ser consultados en relación con las acciones que pueda contemplar la UE.

Las directrices sobre defensores de los derechos humanos también prevén la asistencia y la observación, cuando proceda, de juicios de defensores de los derechos humanos entre las medidas que podrían adoptarse.

En el ámbito de la no discriminación, asistir y observar los juicios también resulta pertinente en casos en que no existe una amenaza directa, pero se juzgan o impugnan leyes discriminatorias o relacionadas con la discriminación.

DIÁLOGOS POLÍTICOS

La lucha contra todas las formas de discriminación es una de las cuestiones prioritarias incluidas en el programa de todo diálogo sobre derechos humanos. Esto se aplica no solo a los diálogos sobre derechos humanos como tales, sino también a otros tipos de diálogos que la UE mantiene con terceros países y organizaciones regionales. Por ejemplo, en el marco de las preferencias comerciales concedidas en el marco del régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la gobernanza («SPG+»), los países deben firmar un acuerdo vinculante para mantener el diálogo con la UE sobre la aplicación de 27 convenios internacionales, tres de los cuales se refieren explícitamente a la discriminación (véase supra sobre el SPG+). El diálogo sobre cuestiones de derechos humanos también tiene lugar en el marco de otros acuerdos de cooperación de la UE, como el Acuerdo de Cotonú. Las actualizaciones de la situación de la no discriminación en los informes anuales de ejecución y en los informes de las Estrategias por país sobre derechos humanos y democracia y de los jefes de Misión son cruciales para elaborar y alimentar los diálogos sobre derechos humanos. Entre las cuestiones que podrían plantearse durante los diálogos figuran las siguientes:

- Casos individuales de violaciones de los derechos humanos/incumplimientos de las leyes y principios de no discriminación.
- Alentar a los países socios a emprender cambios que terminen con prácticas nocivas que discriminan, entre otras personas, a las mujeres y a las niñas.
- Alentar a los países socios a emprender cambios legislativos para garantizar la no discriminación y la igualdad ante la ley.
- Alentar a los países socios a que firmen o ratifiquen los instrumentos internacionales pertinentes, y a que retiren cualquier reserva relativa a dichos instrumentos.
- Alentar a los países socios a que cursen una invitación permanente a los procedimientos especiales de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, así como a los de otras organizaciones internacionales, para que acepten y apliquen sus recomendaciones.
- Apoyar a los países socios que están a favor de la promoción y la protección de la no discriminación, fomentando una cooperación más estrecha en los foros multilaterales y promoviendo su labor como ejemplos a nivel regional y mundial, en particular en el marco de la iniciativa «Good Human Rights Stories» (Experiencias ejemplares de derechos humanos)

Al prepararse para el intercambio de información, la UE debería estar equipada y abierta para debatir la situación de la discriminación en la UE, así como la evolución política y legislativa a escala de la UE.

Los diálogos deberían dar lugar a resultados concretos en forma de compromisos políticos por ambas partes y, en su caso, de compromisos de apoyo financiero o práctico en el marco de los programas de cooperación correspondientes.

VISITAS DE ALTO NIVEL DE LA UE A LAS MISIONES DE LA UE Y DE LOS ESTADOS MIEMBROS EN TERCEROS PAÍSES

Los representantes de alto nivel de la UE (el presidente del Consejo, la alta representante y vicepresidenta; el presidente de la Comisión Europea y los comisarios, los jefes de Estado o de

Gobierno así como los ministros de los Gobiernos, y los representantes especiales de la UE) que visiten las misiones de la UE y de los Estados miembros en terceros países deben disponer de información sobre la no discriminación y se les debe animar a plantear la cuestión a sus homólogos locales y a reunirse con los defensores de los derechos humanos y los representantes de las personas y grupos discriminados, en particular mediante visitas a zonas rurales y geográficamente distantes o aisladas.

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN A TRAVÉS DE LA COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA AYUDA HUMANITARIA DE LA UE

La Agenda 2030 ofrece una sólida plataforma para hacer frente a la discriminación y las desigualdades en cualquier país. En septiembre de 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó en Nueva York la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. La Agenda 2030, con sus 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS), sus 169 objetivos y su principio rector «No dejar a nadie rezagado», marca un cambio de paradigma hacia un modelo más equilibrado de desarrollo sostenible desde el punto de vista económico, social y medioambiental, con el objetivo de garantizar la libertad frente al miedo y la libertad frente a las necesidades para todos, sin discriminación.

La Agenda 2030 reclama que los procesos de seguimiento y revisión de los ODS se basen en pruebas y datos desglosados por renta, sexo, edad, raza, etnia, estatus migratorio, discapacidad, ubicación geográfica y otras características pertinentes en contextos nacionales (49).

El Foro Político de Alto Nivel de la Agenda 2030 evalúa los progresos, logros y desafíos a los que se enfrentan todos los países en la ejecución de la Agenda 2030 y los ODS. El Foro se reúne todos los años y lleva a cabo un examen temático en el que se elige un subconjunto de objetivos para un examen pormenorizado e integrado. El período de sesiones del Foro Político de Alto Nivel también incluye exámenes voluntarios nacionales sobre el seguimiento y la puesta en práctica de los ODS a nivel nacional.

El Consenso Europeo en materia de Desarrollo adoptado en 2017 es la respuesta de la UE a la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible en su política de desarrollo. Expone el marco político que guiará el enfoque de la UE y de sus Estados miembros en materia de cooperación con los países en desarrollo y hace hincapié en asociaciones diferenciadas y mejor adaptadas con países socios de diferentes niveles de desarrollo para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), con el objetivo de no dejar a nadie rezagado. Junto con la Estrategia Global sobre la Política Exterior y de Seguridad de la UE y el Plan de Acción para los Derechos Humanos y la Democracia, el Consenso también contribuye a la consecución de las prioridades de la acción exterior de la UE. Además, se publicará un documento de reflexión titulado «Hacia una Europa sostenible de aquí a 2030» (50) con vistas a preparar la visión a largo plazo de la UE sobre el seguimiento de los ODS de las Naciones Unidas después de 2020.

El Consenso Europeo en materia de Desarrollo reafirma el compromiso de la UE y de sus Estados miembros de aplicar a la cooperación para el desarrollo un enfoque basado en los derechos que abarque todos los derechos humanos. De este modo, refuerza el compromiso de la UE con un enfoque basado en derechos, tal como se expone en el Marco estratégico de la UE sobre derechos humanos y democracia de 2012, y con la integración sistemática de los derechos humanos en todos los sectores de actuación, tal como se prevé en la Estrategia Global sobre la Política Exterior y de Seguridad de la UE. Dado que estas directrices sobre la no discriminación, junto con otras directrices de la UE en materia de derechos humanos, tienen también por objeto completar y alimentar el enfoque basado en los derechos, la sección que figura a continuación está dedicada a una breve descripción del enfoque basado en los derechos y de sus principios rectores.

¿EN QUÉ CONSISTE EL ENFOQUE BASADO EN LOS DERECHOS? (51)

El enfoque basado en los derechos, que abarca todos los derechos humanos para la cooperación para el desarrollo de la UE, es una metodología de trabajo encaminada a la realización de los derechos humanos en la práctica.

El enfoque basado en derechos incorpora las normas, criterios y principios de la normativa internacional de derechos humanos a los planes, políticas y procesos de los programas y proyectos de desarrollo, y se aplica a todos los sectores, todas las modalidades y cada una de las etapas del ciclo de los proyectos: identificación, formulación, ejecución, supervisión y evaluación.

El enfoque basado en los derechos implica que los grupos objetivo son considerados como «titulares de derechos» con derechos legales, y que las instituciones gubernamentales no son meros proveedores de servicios, sino «titulares de deberes», que tienen la obligación de respetar los derechos humanos. De acuerdo con un enfoque basado en los derechos, la cooperación para el desarrollo debe contribuir al desarrollo de las capacidades de los «titulares de derechos» para reclamar sus derechos y de los «titulares de deberes» para cumplir con sus obligaciones.

Los proyectos de desarrollo pueden tener repercusiones negativas no intencionadas en cuanto a los derechos humanos, como por ejemplo poner en desventaja a ciertos grupos, interferir con los derechos de participación y los derechos laborales o contribuir al desplazamiento forzoso. Por lo tanto, es importante respetar el principio de «no perjudicar» y llevar a cabo el análisis y la mitigación necesarios.

La realización de los derechos humanos debería ser el objetivo final de todas las intervenciones de la UE relacionadas con el desarrollo. Los programas y proyectos deben evaluar las capacidades de los titulares de derechos y los titulares de deberes y elaborar las estrategias adecuadas para fomentar esas capacidades. En el enfoque basado en los derechos es esencial el reconocimiento de que las relaciones de poder desiguales y la exclusión social niegan a las personas sus derechos humanos y a menudo las mantienen en la pobreza. Por lo tanto, el enfoque hace especial hincapié en las personas y grupos discriminados, vulnerables, desfavorecidos y excluidos.

La metodología de trabajo del enfoque basado en los derechos reconoce que la búsqueda de los resultados deseados en materia de derechos humanos no es, en sí misma, suficiente. La manera en que se logran estos resultados es igualmente importante. Por consiguiente, los programas supervisan y evalúan tanto los resultados como los procesos. Uno de los principios fundamentales del enfoque basado en los derechos de la UE es la «no discriminación y la igualdad de acceso» (52) para garantizar que todas las actividades den prioridad a las personas y grupos más excluidos y vulnerables y eviten contribuir a las pautas de discriminación establecidas.

EL CONSENSO EUROPEO SOBRE LA AYUDA HUMANITARIA

El consenso europeo sobre la ayuda humanitaria, firmado por el Consejo, el Parlamento Europeo y la Comisión Europea en 2007, tiene por objeto mejorar la coherencia, eficacia y calidad de la respuesta humanitaria de la UE. Preservar la vida, prevenir y aliviar el sufrimiento y ayudar a mantener la dignidad humana frente a los desastres naturales y los provocados por el ser humano son los objetivos primordiales de las acciones humanitarias, consagrados en el consenso. En el documento, la UE reafirma su compromiso con los principios fundamentales de la ayuda humanitaria –neutralidad, humanidad, independencia e imparcialidad– y con el respeto del Derecho internacional humanitario.

El principio de imparcialidad está vinculado al principio de no discriminación, ya que la ayuda humanitaria debe prestarse únicamente en función de las necesidades, sin discriminación entre las poblaciones afectadas o dentro de ellas.

AFRONTAR LA DISCRIMINACIÓN MEDIANTE LA COOPERACIÓN MULTILATERAL

La UE debe seguir trabajando activamente en las cuestiones de no discriminación y en la protección y promoción del derecho a la no discriminación en todos los foros multilaterales pertinentes en los que participen ella y sus Estados miembros, mediante las siguientes acciones:

- Alentar a las organizaciones internacionales pertinentes a que animen a los Estados a ratificar y cumplir las normas y criterios internacionales correspondientes.
- Incorporar la preocupación por la no discriminación a las declaraciones y a las preguntas formuladas en los diálogos.
- Respalda los trabajos de los procedimientos especiales del Consejo de Derechos Humanos (CDH) y de los órganos creados en virtud de los Tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, del Comisario para los Derechos Humanos del Consejo de Europa, de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia y de otros mecanismos pertinentes de derechos humanos, regionales e internacionales.
- Animar a terceros países a propiciar los procedimientos especiales de derechos humanos de organizaciones internacionales, así como a aceptar y aplicar sus recomendaciones.
- Incluir las cuestiones y recomendaciones relativas a la no discriminación en las intervenciones que se realicen durante el procedimiento de examen periódico universal, en el CDH en Ginebra.
- Presentar declaraciones de la UE sobre los debates generales y sobre casos de ámbito nacional relacionados con la discriminación laboral/ocupacional que se debatan en la Conferencia Internacional del Trabajo y en el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo.
- Participar activamente a la hora de presentar la política de la UE y de interactuar con las partes interesadas pertinentes durante las Reuniones de Aplicación sobre Cuestiones de la Dimensión Humana de la OSCE/ODIHR y otros foros de la OSCE.
- Incluir las cuestiones de no discriminación en la elaboración, por parte de organizaciones internacionales y regionales, de instrumentos y directrices para proteger los derechos humanos.
- Identificar Estados de ideas afines; colaborar de forma transregional (por ejemplo en la organización de actos paralelos); compartir buenas prácticas, por ejemplo mediante la iniciativa Good Human Rights Stories.
- Atender a las recomendaciones adoptadas por las organizaciones internacionales y regionales pertinentes y animar a los Estados a que las acepten y apliquen.
- Colaborar con las sedes locales de organizaciones internacionales (como la OACDH, otros organismos de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Consejo de Europa y la Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa (OSCE)) para abordar la no discriminación.
- Asociar a los eventos paralelos de los foros multilaterales a las organizaciones de la sociedad civil, como las asociaciones de trabajadores y organizaciones patronales, así como las que representan a personas y grupos discriminados.
- Participar activamente en los mecanismos y procesos de las Naciones Unidas dedicados a asuntos generales y concretos relacionados con la discriminación, como —entre otros— la religión o las creencias, el racismo y la xenofobia, los derechos de las personas con discapacidad, las personas gitanas, la discriminación basada en la casta (empleo y ascendencia), las personas LGBTI, las personas mayores, el campesinado, los pueblos indígenas y las personas pertenecientes a minorías.

AFRONTAR LA DISCRIMINACIÓN APOYANDO LOS ESFUERZOS DE LA SOCIEDAD CIVIL (53)

En las Conclusiones del Consejo de 2017 sobre el compromiso de la UE con la sociedad civil en las relaciones exteriores (54), el Consejo reafirma que «el apoyo de la UE a las organizaciones de la sociedad civil (OSC) debería figurar en un lugar más destacado en todas las asociaciones y debería incorporarse

un compromiso más estratégico en todos los instrumentos y programas exteriores, así como en todos los ámbitos de cooperación, en particular en la política de desarrollo de la Unión, la política europea de vecindad y la política de ampliación de la UE». La colaboración con la sociedad civil también resulta indispensable para el planteamiento estratégico de la resiliencia en la acción exterior de la UE (55).

La sociedad civil —que abarca organizaciones de trabajadores y patronales, así como instituciones y organizaciones que representan a personas y grupos discriminados— desempeña un papel fundamental para promover la no discriminación en los ámbitos local, regional, nacional e internacional. Por ello, también es importante garantizar que en las hojas de ruta para la sociedad civil (que la UE elabora tal como prevén las mencionadas Conclusiones del Consejo, así como la correspondiente Comunicación de la Comisión, de 2012, y las Conclusiones del Consejo correspondientes (56)), se preste atención a las organizaciones que luchan contra la discriminación o que representan a personas y grupos afectados por la discriminación.

En su colaboración con la sociedad civil, la UE debería dialogar sobre cómo combatir cualquier forma de discriminación. Antes de contemplar medidas de apoyo o al hacerlo, debe consultarse a las organizaciones de la sociedad civil, en particular las organizaciones de trabajadores y de la patronal. Dichas medidas podrían incluir, entre otras:

- Transmitir mensajes de apoyo político a la sociedad civil que trabaja a nivel nacional o internacional.
- Realizar actividades de divulgación frecuentes en áreas rurales y geográficamente aisladas.
- Facilitar información sobre la financiación disponible, tanto en el marco de los instrumentos de financiación de la UE como de los instrumentos pertinentes de los Estados miembros de la UE.
- Informar sobre la situación dentro de la UE y de la legislación y las prácticas pertinentes en la UE.
- Fomentar la proyección social de las organizaciones locales (por ejemplo, celebrando debates y seminarios; promocionando eventos culturales, charlas, la presencia mediática y el uso de los medios sociales de comunicación o de los proyectos sociales).
- Respalidar/facilitar/posibilitar la formación y la educación en materia de derechos humanos para la sociedad civil.
- Apoyar los esfuerzos de la sociedad civil y de las comunidades locales para emprender cambios que terminen con prácticas nocivas que discriminan, entre otras personas, a las mujeres y a las niñas.
- Alentar y respaldar diálogos o contactos con las autoridades nacionales y locales sobre la lucha contra la discriminación.
- Alentar y respaldar la participación activa en foros y mecanismos multilaterales sobre asuntos generales y concretos relacionados con la discriminación, como —entre otros— la discriminación basada en la religión o las creencias, el racismo y la xenofobia, los derechos humanos de las personas LGBTI, los derechos de las personas con discapacidad, la discriminación contra las personas gitanas, la discriminación basada en la casta (empleo y ascendencia), los pueblos indígenas y las personas pertenecientes a minorías.
- Animar a las organizaciones locales e internacionales de la sociedad civil a incluir información relativa a la no discriminación en sus informes alternativos destinados a los mecanismos regionales de derechos humanos, los órganos creados en virtud de los Tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas, el examen periódico universal de las Naciones Unidas, los mecanismos de control estándar de la OIT y el mecanismo de examen nacional voluntario con arreglo al Foro Político de Alto Nivel sobre el Desarrollo Sostenible de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).
- Animar a las organizaciones de la sociedad civil a participar en la iniciativa Good Human Rights Stories y a contribuir a ella.
- Proponer que los relatores especiales de las Naciones Unidas en visita, los coordinadores residentes de las Naciones Unidas, las misiones de supervisión de la OIT, los representantes especiales de la UE y sus homólogos de organismos de derechos humanos internacionales y regionales se reúnan con organizaciones locales de la sociedad civil que estén trabajando en la no discriminación o representen a personas y grupos afectados por la discriminación.

4- SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS DIRECTRICES DE DERECHOS HUMANOS DE LA UE SOBRE NO DISCRIMINACIÓN

El Grupo «Derechos Humanos» del Consejo apoyará la aplicación de las Directrices de derechos humanos de la UE sobre no discriminación. Dicho Grupo implicará, cuando proceda, a otros Grupos de trabajo del Consejo, como el Grupo «Cooperación para el Desarrollo». Se mantendrán con regularidad cambios de impresiones sobre la aplicación y la revisión de dichas directrices.

ANEXO I

INSTRUMENTOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS, INSTRUMENTOS DE DERECHO LABORAL INTERNACIONAL (DE LA OIT) E INSTRUMENTOS DE DERECHO HUMANITARIO DE ESPECIAL RELEVANCIA PARA ELIMINAR LA DISCRIMINACIÓN

La universalidad, indivisibilidad, interdependencia e interrelación de los derechos humanos se reflejan en los instrumentos de derechos humanos; tanto vinculantes como no vinculantes. Por lo tanto, todos los instrumentos de derechos humanos son pertinentes para eliminar la discriminación. Los instrumentos internacionales enumerados a continuación bien prohíben explícitamente la discriminación, bien enuncian los motivos prohibidos o abordan motivos concretos de discriminación.

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 10 de diciembre de 1948) Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza (UNESCO, 1960)
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CIEDR, 1965)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP, 16 de diciembre de 1966)*
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 16 de diciembre de 1966)
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDCM, 18 de diciembre de 1979)*
- Convención sobre los Derechos del Niño (CDN, 20 de noviembre de 1989)*
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD, 13 de diciembre de 2007)
- Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (Convenio n.º 98 de la OIT, julio de 1949)
- Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Revisado) (Convenio n.º 97 de la OIT, julio de 1949) Convenio sobre Igualdad de Remuneración (Convenio n.º 100 de la OIT, 1951)*
- Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) (Convenio n.º 111 de la OIT, junio de 1958)*
- Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones Complementarias) (Convenio n.º 143 de la OIT, junio de 1975)
- Convenio sobre Pueblos Indígenas y Tribales (Convenio n.º 169 de la OIT, 1989)
- Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares (Convenio n.º 156 de la OIT, junio de 1981)

- Convenio sobre la Readaptación Profesional y el Empleo (Personas Inválidas) (Convenio n.º 159 de la OIT, junio de 1983)
- Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (Convenio n.º 189 de la OIT, junio de 2011)
- Convenio de Ginebra (I) sobre los Heridos y los Enfermos de las Fuerzas Armadas en Campaña (1949)
- Convenio de Ginebra (II) sobre los Heridos, los Enfermos y los Náufragos de las Fuerzas Armadas en el Mar (1949)
- Convenio de Ginebra (III) sobre los Prisioneros de Guerra (1949) Convenio de Ginebra (IV) sobre las Personas Civiles (1949)

Así como los protocolos adicionales a los mencionados Convenios de Ginebra: Protocolo Adicional I relativo a la Protección de las Víctimas de los Conflictos Armados Internacionales y Protocolo Adicional II relativo a la Protección de las Víctimas de los Conflictos Armados sin Carácter Internacional.

DECLARACIONES DE DERECHOS HUMANOS APROBADAS POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS

- Declaración Universal de Derechos Humanos (DUDH, 10 de diciembre de 1948)
- Declaración sobre la Eliminación de Todas las Formas de Intolerancia y Discriminación Fundadas en la Religión o las Convicciones (Naciones Unidas, 1981)
- Declaración sobre los Derechos de las Personas Pertenecientes a Minorías Nacionales o Étnicas, Religiosas y Lingüísticas (Naciones Unidas, 1992)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (Naciones Unidas, 2007)
- Declaración de las Naciones Unidas sobre la Orientación Sexual y la Identidad de Género (Naciones Unidas, 2008)

* Estos Convenios de las Naciones Unidas y de la OIT se definen como derechos humanos y laborales fundamentales con arreglo al régimen especial de estímulo del desarrollo sostenible y la gobernanza (véase el anexo del Reglamento (UE) n.º 978/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se aplica un sistema de preferencias arancelarias generalizadas). La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos considera que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad es una convención fundamental de derechos humanos.

ANEXO II

PARA MÁS INFORMACIÓN: SITIOS WEB DE LA UE, SUS INSTITUCIONES Y ORGANISMOS Y ORGANIZACIONES INTERNACIONALES Y REGIONALES

Internet ofrece información muy abundante sobre instrumentos internacionales y nacionales de derechos humanos, así como sobre políticas, notas orientativas y herramientas funcionales en el ámbito de la no discriminación (también en los sitios web de las organizaciones de la sociedad civil). Esta sección presenta una panorámica sobre algunos sitios web de organizaciones internacionales y regionales creadas en virtud de Tratados y de sus contenidos.

UNIÓN EUROPEA

Las presentes Directrices de derechos humanos de la UE sobre no discriminación remiten al TUE y al TFUE, además de a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y a diversas Directivas de la UE que prohíben la discriminación. La Comisión Europea, como guardiana de los Tratados de la UE, tiene un sitio web sobre no discriminación. Las políticas de derechos humanos en la acción exterior se pueden consultar en el sitio web del Servicio Europeo de Acción Exterior.

LA COMISIÓN EUROPEA

- https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/know-your-rights/equality/non-discrimination_en
- On Charter: https://ec.europa.eu/info/aid-development-cooperation-fundamental-rights/your-rights-eu/eu-charter-fundamental-rights_en
- https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination_en
- The European External Action Service (EEAS): https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy_en

LA AGENCIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA UNIÓN EUROPEA (FRA) [HTTPS://FRA.EUROPA.EU/ES](https://fra.europa.eu/es)

El sitio web de la Agencia Europea de los Derechos Fundamentales contiene el texto de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y herramientas conexas. También informa acerca de las investigaciones y encuestas realizadas por la Agencia en relación con asuntos concretos, así como de sus resultados; entre ellas, de encuestas sobre el estado de la discriminación en la UE. Asimismo, desde el sitio web también se puede descargar el Handbook on European Non-discrimination Law (edición de 2018), que trata la jurisprudencia europea sobre no discriminación.

NACIONES UNIDAS - OFICINA DEL ALTO COMISIONADO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LOS DERECHOS HUMANOS [WWW.OHCHR.ORG](http://www.ohchr.org)

El sitio web de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos mantiene un registro de los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas. También pueden consultarse en él los textos de todos los instrumentos de derechos humanos de las Naciones Unidas, los firmantes y las ratificaciones de los Estados, así como el trabajo de los órganos pertinentes creados en virtud de los Tratados de derechos humanos: www.ohchr.org. La documentación del trabajo que realizan los órganos creados en virtud de los Tratados de derechos humanos incluye informes nacionales, informes paralelos de la sociedad civil, la recopilación de informes nacionales por parte del sistema de las Naciones Unidas, así como informes y resultados de los diálogos entre los órganos creados en virtud de los Tratados de derechos humanos y los Estados

parte, junto con sus recomendaciones generales. En la misma línea, el examen periódico universal del Consejo de Derechos Humanos cuenta con una página web propia, en la que se presenta información específica de cada país. Asimismo, un enlace específico lleva a una introducción al problema de la discriminación (57), que incluye tanto el contenido normativo como los trabajos y las herramientas de la OACDH para abogar por los derechos humanos y fomentarlos.

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (UNESCO) WWW.UNESCO.ORG

En su Constitución, la UNESCO proclama su objetivo de contribuir a la conservación de la paz y de la seguridad estrechando, mediante la educación, la ciencia y la cultura, la colaboración entre las naciones con el fin de asegurar el respeto universal de la justicia, de la ley, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales para todos, sin distinción de raza, de sexo, de idioma o de religión, que la Carta de las Naciones Unidas reconoce a todos los pueblos. Varios objetivos generales de la UNESCO están respaldados por convenciones. Con respecto a la no discriminación, la Convención relativa a la Lucha contra las Discriminaciones en la Esfera de la Enseñanza prohíbe toda distinción, exclusión, limitación o preferencia, fundada en la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de cualquier otra índole, el origen nacional o social, la posición económica o el nacimiento, que tenga por finalidad o por efecto destruir o alterar la igualdad de trato en la esfera de la enseñanza.

La UNESCO dispone de un procedimiento para el examen de las comunicaciones recibidas respecto de los casos de presuntas violaciones de derechos humanos en sus esferas de competencia, es decir, la educación, la ciencia y la cultura.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) WWW.ILO.ORG

El sitio web de la OIT (www.ilo.org) mantiene un registro de los convenios y protocolos de la organización en el ámbito laboral, entre los que figuran numerosos convenios dedicados directa o indirectamente a la prohibición de toda discriminación en el trabajo. Entre ellos cabe citar los denominados convenios fundamentales del trabajo, y en particular los convenios de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) (C111) y sobre igualdad de remuneración (C100). Cabe mencionar asimismo el Convenio sobre los trabajadores migrantes (C097, revisado), el Convenio sobre los trabajadores migrantes (C143, disposiciones complementarias), el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (C156), el Convenio sobre las personas inválidas (C159), el Convenio sobre pueblos indígenas y tribales (C169) y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (C189). La OIT cuenta con un Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad, del que depende un Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Los conocimientos especializados de dicho Servicio giran en torno a cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades y de trato para todas las mujeres y hombres en el mundo del trabajo, y a la eliminación de la discriminación por motivos de género, raza, etnia, identidad indígena y discapacidad. El Servicio proporciona asesoramiento en políticas, herramientas, orientación y asistencia técnica a los mandantes, incluido en cómo promover puestos de trabajo más inclusivos y cómo asegurar que políticas, programas e instituciones tienen un enfoque de género.(58) a OIT también publica informes periódicos sobre las tendencias actuales a nivel mundial en relación con la discriminación en el trabajo y el cumplimiento de las normas laborales internacionales en materia de no discriminación e igualdad. (59)

INSTRUMENTOS REGIONALES

CONSEJO DE EUROPA (COE)

WWW.COE.INT

La finalidad de esta organización regional «consiste en realizar una unión más estrecha entre sus miembros para salvaguardar y promover los ideales y los principios que constituyen su patrimonio común y favorecer su progreso económico y social». El Consejo de Europa ha adoptado más de 200 tratados en sus ámbitos de competencia, entre ellos el Convenio Europeo de Derechos Humanos (60) (1950) y sus protocolos, que enuncian y convierten en jurídicamente vinculantes los derechos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos. El Convenio también instituyó el Tribunal Europeo de Derechos Humanos como máximo tribunal europeo con competencia en este ámbito. El artículo 14 del Convenio Europeo de Derechos Humanos prohíbe la discriminación: «El goce de los derechos y libertades reconocidos en el presente Convenio ha de ser asegurado sin distinción alguna, especialmente por razones de sexo, raza, color, lengua, religión, opiniones políticas u otras, origen nacional o social, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento o cualquier otra situación».

El Consejo de Europa también dispone de órganos de control y de comités de expertos asociados a diversos temas o convenios. En el contexto de la no discriminación cabe mencionar los siguientes:

- Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) y sus 16 Recomendaciones de Política General
- Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul) y Grupo de Expertos en la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (GREVIO)
- Carta Social Europea
- Carta Europea de las Lenguas Regionales o Minoritarias
- Convenio Marco para la Protección de las Minorías Nacionales.

ORGANIZACIÓN PARA LA SEGURIDAD Y LA COOPERACIÓN EN EUROPA (OSCE)

WWW.OSCE.ORG

La OSCE tiene un enfoque integral de la seguridad que engloba la dimensión político-militar, la económica y medioambiental y la humana. Trata, de este modo, un amplio abanico de inquietudes relacionadas con la seguridad, en particular los derechos humanos, las cuestiones de las minorías – incluidos los romaníes y los sinti–, la tolerancia y la no discriminación, así como la igualdad de género. La Oficina de Instituciones Democráticas y Derechos Humanos (OIDDH) facilita apoyo, asistencia y conocimientos especializados a los Estados participantes y a la sociedad civil con objeto de fomentar la democracia, el Estado de derecho, los derechos humanos, así como la tolerancia y la no discriminación. La Oficina lleva a cabo programas de formación para funcionarios, agentes policiales y organizaciones no gubernamentales sobre la manera de defender, fomentar y supervisar los derechos humanos. Los 57 Estados participantes gozan de igual estatuto, y las decisiones se toman por consenso conforme a un planteamiento político y no jurídicamente vinculante.

COMISIÓN AFRICANA DE DERECHOS HUMANOS Y DE LOS PUEBLOS (CADHP)

WWW.ACHPR.ORG

La Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, adoptada por la Organización para la Unidad Africana (OUA) en 1981, consagra el principio de no discriminación en su artículo 2: «Todo individuo tendrá derecho al disfrute de los derechos y libertades reconocidos y garantizados en la presente Carta sin distinción de ningún tipo como raza, grupo étnico, color, sexo, lengua, religión, opinión política o de otra índole, origen social y nacional, fortuna, nacimiento u otro status».

La Carta establece asimismo la creación de la Comisión Africana sobre Derechos Humanos y de los Pueblos. El mandato de la Comisión se complementa con el Tribunal Africano de Derechos Humanos y de los Pueblos creado en 1998.

La Comisión también ha nombrado relatores especiales y ha creado grupos de trabajo y comités referentes a grupos que suelen ser objeto de discriminación, como los siguientes:

- Derechos de las Personas Mayores y de las Personas con Discapacidad
- Derechos de las Mujeres
- Protección de los derechos de las personas que viven con el VIH y aquellas con riesgo, vulnerabilidad a o afectadas por el VIH
- Refugiados, solicitantes de asilo, migrantes y personas internamente desplazadas
- Defensores de los derechos humanos
- Poblaciones/comunidades Indígenas en África.

COMISIÓN INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH) WWW.OAS.ORG/EN/IACHR/

La CIDH es un órgano principal y autónomo de la Organización de los Estados Americanos (OEA) encargado de la promoción y protección de los derechos humanos en el continente americano. Está integrada por siete miembros independientes que se desempeñan con carácter particular. Creada por la OEA en 1959, tiene su sede en Washington, D.C. y, conjuntamente con la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), establecida en 1979, es una institución del Sistema Interamericano de protección de los derechos humanos (SIDH).

El principio de no discriminación está consagrado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos: «Los Estados partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social».

Los motivos de discriminación se ampliaron con la adopción, en 2013, de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia y la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia.

Mientras que esta última establece los motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico, la primera define que la discriminación puede estar basada en la nacionalidad; edad; sexo; orientación sexual; identidad y expresión de género; idioma; religión; identidad cultural; opiniones políticas o de cualquier otra naturaleza; origen social; posición socioeconómica; nivel de educación; condición migratoria, de refugiado, repatriado, apátrida o desplazado interno; discapacidad; característica genética; condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica incapacitante o cualquier otra.

El principio de no discriminación se enuncia también para grupos específicos en otros convenios y declaraciones:

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer
- Convención Interamericana para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad
- Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores
- Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

OTROS INSTRUMENTOS REGIONALES

LIGA DE LOS ESTADOS ÁRABES (LEA)

WWW.LASPORTAL.ORG (61)

La **Carta Árabe de Derechos Humanos**, adoptada en 2004, estipula en su artículo 3.1: Todo Estado Parte en la presente Carta se compromete a garantizar a todas las personas sujetas a su jurisdicción el derecho de disfrutar de los derechos y libertades que se exponen a continuación, sin distinción por motivos de raza, color, sexo, idioma, creencias religiosas, opinión, pensamiento, origen nacional o social, riqueza, nacimiento o discapacidad física o mental.

Nótese que la Carta Árabe de Derechos Humanos está considerada, entre otros por la exAlta Comisionada para los Derechos Humanos, Louise Arbour, como un texto que no es plenamente compatible con las normas internacionales en materia de derechos humanos, en particular por lo que respecta a los derechos de los niños y de las mujeres y a la equiparación del sionismo con el racismo.

La **Liga de los Estados Árabes** ha creado el **Comité Árabe Permanente de Derechos Humanos**. El Comité, que no dispone de un mecanismo de seguimiento ni de denuncia, es responsable de:

- establecer las reglas de cooperación entre los Estados miembros en el ámbito de los derechos humanos;
- formular la posición árabe respecto a las cuestiones de derechos humanos a escala regional e internacional;
- elaborar tratados en materia de derechos humanos y remitirlos al Consejo de Ministros de Asuntos Exteriores de la Liga Árabe para su adopción;
- examinar los acuerdos árabes sobre derechos humanos con el fin de emitir un dictamen acerca de su compatibilidad con los principios y normas en este ámbito;
- fomentar la aplicación de los tratados y recomendaciones sobre derechos humanos;
- elaborar recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con los derechos humanos que el Consejo o la Secretaría General de la Liga Árabe o cualquiera de sus Estados miembros remitan al Comité Permanente;
- fomentar la cooperación en el ámbito de la educación en materia de derechos humanos.

ASEAN (62)

WWW.HUMANRIGHTSINASEAN.INFO

La **Declaración de Derechos Humanos** de la ASEAN, adoptada en 2012, establece en su principio general n.º 2 que toda persona tiene derecho al disfrute de los derechos y libertades proclamados en dicha Declaración, sin distinción de ningún tipo, como raza, sexo, edad, lengua, religión, opinión política o de otra índole, origen social o nacional, situación económica, nacimiento, discapacidad o cualquier otra situación.

La Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos de la ASEAN es una institución regional de dicha Asociación, dedicada a los derechos humanos, creada en 2009.

Tiene por mandato:

- desarrollar estrategias para la promoción y protección de los derechos humanos y las libertades fundamentales;
- elaborar una Declaración de Derechos Humanos de la ASEAN;
- fomentar la sensibilización del público respecto a los derechos humanos a través de la educación, la investigación y la difusión de información;

- emprender el desarrollo de capacidades para el cumplimiento efectivo de las obligaciones de los Estados miembros de la ASEAN derivadas de los tratados internacionales sobre derechos humanos y de los instrumentos en materia de derechos humanos de la ASEAN;
- alentar a los Estados miembros de la ASEAN a que ratifiquen los instrumentos internacionales en el ámbito de los derechos humanos;
- facilitar a la ASEAN servicios de asesoramiento y asistencia técnica en materia de derechos humanos cuando los solicite;
- entablar diálogo y consultas con otros órganos de la ASEAN y con entidades asociadas a la ASEAN, como las organizaciones de la sociedad civil y otras partes interesadas;
- obtener información de los Estados miembros de la ASEAN sobre el fomento y la protección de los derechos humanos;
- elaborar planteamientos y posiciones comunes en materia de derechos humanos que sean de interés para la ASEAN;
- elaborar estudios temáticos sobre los derechos humanos;
- realizar cualquier otra labor que le asigne la reunión de ministros de Asuntos Exteriores de la ASEAN.

En su mandato, la Comisión Intergubernamental de Derechos Humanos no se contemplaba como un mecanismo de seguimiento o denuncia. Sin embargo, en los últimos años, la práctica ha ido llevando a la Comisión Intergubernamental a recibir comunicaciones y denuncias. Dado que los debates sobre las denuncias tienen lugar en reuniones a puerta cerrada, no puede confirmarse qué casos ha examinado o no la Comisión Intergubernamental. La Comisión Intergubernamental no ha emprendido aún ninguna acción pública en respuesta a una situación o denuncia.



NOTAS

- 1· Citas del Tratado de la Unión Europea (TUE) y del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE): a) Artículo 2 del TUE: La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres. b) Artículo 3, apartado 3, del TUE: La Unión establecerá un mercado interior. Obrará en pro del desarrollo sostenible de Europa basado en un crecimiento económico equilibrado y en la estabilidad de los precios, en una economía social de mercado altamente competitiva, tendente al pleno empleo y al progreso social, y en un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente. Asimismo, promoverá el progreso científico y técnico. La Unión combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño. La Unión fomentará la cohesión económica, social y territorial y la solidaridad entre los Estados miembros. La Unión respetará la riqueza de su diversidad cultural y lingüística y velará por la conservación y el desarrollo del patrimonio cultural europeo. c) Artículo 10 del TFUE: En la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- 2· La Carta se aplica a todos los Estados miembros de la UE cuando estos apliquen el Derecho de la UE, y a todas las instituciones y órganos de la UE en todas sus actuaciones.
- 3· <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11855-2012-INIT/es/pdf>
- 4· Reglamento (UE) n.º 978/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el sistema de preferencias generalizadas, incluido su anexo VIII sobre los principales Convenios de las Naciones Unidas y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre derechos humanos y laborales.
- 5· Todas las directrices de la UE en materia de derechos humanos se encuentran disponibles en: https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en
- 6· Véase el apartado 1 ter de la Recomendación n.º 7 de Política General de la ECRI (Comisión Europea contra el Racismo)
- 7· Artículo 1 del Convenio n.º 98 la OIT: «los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical».
- 8· Convenio (I) de Ginebra sobre los heridos y los enfermos de las fuerzas armadas en campaña (1949), Convenio (II) de Ginebra sobre los heridos, los enfermos y los náufragos (1949), Convenio (III) de Ginebra sobre los prisioneros de guerra (1949), Convenio (IV) de Ginebra sobre las personas civiles (1949). Protocolo adicional I relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados internacionales y Protocolo adicional II relativo a la protección de las víctimas de los conflictos armados sin carácter internacional. Estos tratados conforman la base del Derecho internacional humanitario.
- 9· Entre los ejemplos de motivos que pueden encuadrarse dentro de la definición de «cualquier otra condición» se incluye una referencia a las sentencias del Tribunal Europeo de Derechos que han dictaminado que la discriminación por ser seropositivo (Kiyutin/Rusia - sentencia n.º 2700/10), por ser ilegítimo (adulterino) (Mazurek/Francia - sentencia n.º 34406/97), por orientación sexual e identidad de género (Identoba y otros/Georgia - sentencia n.º 73235/12), por estado de salud (Novruk y otros/Rusia - sentencia n.º 31039/11) y por problemas médicos (GN y otros/Italia - sentencia n.º 43134/05), entre otros, queda prohibida con arreglo al artículo 14 (Prohibición de discriminación) del Convenio Europeo de Derechos Humanos.
- 10· Considerando 6 de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, 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. «La Unión Europea rechaza las teorías que tratan de establecer la existencia de razas humanas separadas. El uso, en la presente Directiva, del término "origen racial" no implica el reconocimiento de dichas teorías».
- 11· El Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD) en su Recomendación general n.º 29

- 12· Téngase en cuenta que la Unión Europea es parte en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- 13· En lo que respecta a las «diversas barreras», ha de considerarse que la accesibilidad es una condición previa para que las personas con discapacidad disfruten de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Véase también la Observación general n.º 6 (2018) sobre la igualdad y la no discriminación del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (doc. CRPD/C/GC/6).
- 14· El Grupo de Trabajo sobre la cuestión de la discriminación contra la mujer en la legislación y en la práctica del Consejo de Derechos Humanos describe ambos tipos de discriminación (en este caso contra la mujer) de la siguiente manera: La discriminación puede ser de iure cuando el texto de una ley o política contiene disposiciones discriminatorias, o de facto cuando la ley o política no es discriminatoria por sí misma, pero su aplicación y cumplimiento tienen efectos negativos para las mujeres. La discriminación de facto también puede derivarse de prácticas más amplias, por ejemplo, de la cultura, las tradiciones y los estereotipos que niegan a las mujeres la total igualdad y el pleno disfrute de sus derechos. También pueden contribuir a la discriminación de facto desigualdades históricas y estructurales que vienen de antiguo y que, en muchos casos, sufren las minorías, por ejemplo.
- 15· El ejemplo viene de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, 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.
- 16· Véase también la Observación general n.º 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas): Hay discriminación directa cuando un individuo recibe un trato menos favorable que otro en situación similar por alguna causa relacionada con uno de los motivos prohibidos de discriminación. La discriminación indirecta hace referencia a leyes, políticas o prácticas en apariencia neutras pero que influyen de manera desproporcionada en los derechos afectados por los motivos prohibidos de discriminación.
- 17· Téngase en cuenta que no existe una definición convencional de «discriminación estructural» ni de «discriminación por asociación y suposición» con arreglo al Derecho internacional ni en el de la UE.
- 18· Recomendación revisada n.º 2 de política general de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), párrafo 20 (en inglés). <http://ombudsman.hr/attachments/article/1283/REC-02rev-2018-006-ENG.pdf>
- 19· Véase la nota a pie de página n.º 17.
- 20· La Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) ha elaborado una guía titulada «Por una actuación policial más eficaz: guía para entender y evitar la elaboración de perfiles étnicos discriminatorios» <http://fra.europa.eu/en/tags/ethnic-profiling>. La prohibición de la discriminación no implica que las características personales no se puedan emplear como factores legítimos para la elaboración de perfiles en el contexto de investigaciones judiciales o inspecciones fronterizas (véase la sección 2.4 de la guía de la FRA). Sin embargo, han de existir motivos razonables de sospecha basados en información distinta de los motivos protegidos.
- 21· Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación
- 22· En el considerando 14 de la Directiva
- 23· Preámbulo de la CDPC, apartado p).
- 24· https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-13-03_sp.pdf
- 25· Véase, por ejemplo: https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp (en inglés).
- 26· <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>
- 27· Véase https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561883.pdf
- 28· La propia legislación de la UE sobre la incitación al odio y la violencia ofrece un buen ejemplo de ello: Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal
- 29· A este respecto, la Directiva de la UE sobre derechos de las víctimas ofrece un buen ejemplo

(Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión Marco 2001/220/JAI del Consejo).

30. Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
31. Otro ejemplo es la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial que en su artículo 1.4 establece lo siguiente: «Las medidas especiales adoptadas con el fin exclusivo de asegurar el adecuado progreso de ciertos grupos raciales o étnicos o de ciertas personas que requieran la protección que pueda ser necesaria con objeto de garantizarles, en condiciones de igualdad, el disfrute o ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales no se considerarán como medidas de discriminación racial, siempre que no conduzcan, como consecuencia, al mantenimiento de derechos distintos para los diferentes grupos raciales y que no se mantengan en vigor después de alcanzados los objetivos para los cuales se tomaron».
32. También la UE con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
33. Artículo 13 y considerando 24 de la Directiva sobre igualdad racial.
34. En la recogida de datos debe cumplirse un planteamiento basado en los derechos humanos. Con tal fin, la OACDH ha elaborado una nota orientativa respecto de un planteamiento basado en los derechos humanos para la recogida y desagregación de datos. <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/HRIndicators/GuidanceNoteonApproachtoData.pdf> La Comisión Europea publicó un *European handbook on equality data* [Manual europeo sobre datos relativos a igualdad] con objeto de promover la igualdad y contribuir a la lucha contra la discriminación en la UE al analizar qué tipo de datos debían recogerse en relación con la igualdad y la discriminación, y por qué motivos, a la vez que se garantiza la protección de datos y el anonimato y la intimidad de las personas. Además, el Subgrupo sobre igualdad de datos del Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad publicó, en julio de 2018, unas orientaciones sobre la mejora de la recopilación y uso de datos sobre igualdad.
35. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/data/database>
36. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Disability_statistics
37. La legislación sobre igualdad de trato de la UE exige a los Estados miembros que creen un organismo de igualdad. Los Estados miembros aplicaron las Directivas sobre igualdad racial (2000/43/CE) y sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres (2010/41) bien designando alguna institución existente o creando una nueva institución para ejercer las competencias asignadas por la nueva legislación.
38. Para más información sobre el Consejo de Europa, véase el anexo II.
39. Directiva 2004/113/CE, Directiva refundida 2006/54/CE y Directiva 2010/41/UE.
40. Disponible en <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0951>
41. La recomendación n.º 2 original se adoptó el 13 de junio de 1997. Disponible en <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2>
42. Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas A/48/134
43. Conclusiones del Consejo sobre el Plan de Acción en materia de género 2016-2020, de 26 de octubre de 2015 (13201/15). El GAP II destinado a las relaciones exteriores pretende garantizar resultados efectivos respecto de los compromisos de la UE con la igualdad de género, lograr una mayor responsabilidad mediante la definición de los resultados previstos, supervisar los recursos y también mejorar la calidad de asociaciones, coordinación y diálogo a todos los niveles. Uno de los tres pilares temáticos dentro de este Plan de Acción en materia de Género es la integridad física y psicológica, y en él la lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, tanto en el ámbito público como privado, es un ámbito de actuación esencial. El compromiso estratégico para la igualdad de género de la UE para el periodo 2016-2019 también es pertinente para las acciones y los indicadores sobre igualdad de género. <https://ec.europa.eu/anti-trafficking/eu-policy/strategic-engagement-gender-equality-2016-2019>
44. Todas las directrices de la UE en materia de derechos humanos se encuentran disponibles en: https://eeas.europa.eu/topics/human-rights-democracy/6987/eu-human-rights-guidelines_en

Además de las enumeradas en esta página, existen directrices sobre (entre otras cosas): libertad de expresión en línea y fuera de línea, pena de muerte, diálogos sobre derechos humanos con países terceros, derechos humanos y Derecho internacional humanitario, y tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes.

- 45· La HRDCS actual abarca los años 2016-2020.
- 46· Emitido como declaración de la UE.
- 47· Obsérvese también que los comisarios competentes de la UE emiten declaraciones anuales, entre otras cosas, con motivo del Día Internacional de Lucha contra la Islamofobia, del Día Internacional para la Integración de la Población Gitana, del Día Internacional de la Concienciación sobre el Albinismo y del Día Internacional de las Personas con Discapacidad.
- 48· https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage_en/3958/EU%20Guidelines%20on%20Human%20Rights%20Defenders
- 49· (Véase la lista en el punto 17.18 del documento A/RES/70/1)
- 50· http://europa.eu/rapid/press-release_IP-18-6111_en.htm
- 51· Para más información sobre la metodología del enfoque basado en los derechos, véase el manual para un enfoque basado en los derechos de la UE, disponible en inglés, francés y español: http://www.ec.europa.eu/europeaid/sectors/rights-based-approach-development-cooperation_en
- 52· Los cinco principios de trabajo del enfoque basado en los derechos de la UE: 1. Aplicar todos los derechos (legalidad, universalidad e indivisibilidad de los derechos humanos): los derechos humanos son universales, inalienables e indivisibles. Todos los derechos humanos, ya sean económicos, políticos, civiles, culturales o sociales, tienen igual validez y vigencia. 2. Participación y acceso al proceso de toma de decisiones: la participación es la base de la ciudadanía activa. La participación activa, libre y significativa es a la vez un medio y un fin en sí misma. 3. No discriminación e igualdad de acceso: las actividades deben dar prioridad a los grupos más marginados y evitar contribuir a las pautas de discriminación establecidas. 4. Rendición de cuentas y acceso al Estado de Derecho—las actividades deben promover mecanismos accesibles, transparentes y eficaces de rendición de cuentas. 5. Transparencia y acceso a la información: los programas y proyectos de desarrollo deben ser transparentes, y la información debe estar disponible en formatos accesibles, en particular para los grupos marginados.
- 53· El término sociedad civil se emplea en el sentido más amplio y abarca las organizaciones sin ánimo de lucro, las instituciones y entidades externas al gobierno y la administración pública, independientes del Estado y que trabajan en diversos ámbitos (derechos humanos, lucha contra la pobreza, emergencias, medio ambiente, etc.). Comprende organizaciones no gubernamentales, organizaciones de base, cooperativas, sindicatos, asociaciones profesionales, universidades, medios de comunicación y fundaciones independientes, asociaciones de personas con discapacidad, instituciones y organizaciones representativas de pueblos indígenas, etc.
- 54· Bruselas, 19 de junio de 2017 (OR. en) 10279/17, <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10279-2017-INIT/es/pdf>
- 55· Conclusiones del Consejo: «Un planteamiento estratégico de la resiliencia en la acción exterior de la UE», Bruselas, 13 de noviembre de 2017 (original en inglés), 14191/17.
- 56· «Las raíces de la democracia y del desarrollo sostenible: el compromiso de Europa con la sociedad civil en las relaciones exteriores», 13788/12, COM (2012) 492 final.
- 57· <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/discrimination.aspx>
- 58· Más información en <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/lang--es/index.htm>
- 59· Véase por ejemplo el Informe sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo presentado en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017, disponible (en versión inglesa) en: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_549949/lang--es/index.htm
- 60· Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
- 61· Gran parte del contenido de este sitio se encuentra únicamente en árabe.
- 62· Asociación de Naciones del Asia Sudoriental.

