

La discriminación positiva en la UE y los límites de la discriminación positiva: carencias y debilidades de las actuales políticas de discriminación positiva en Europa

Rafael Palomino

Catedrático de Derecho Eclesiástico del Estado
Universidad Complutense de Madrid¹

RESUMEN: Este artículo analiza las distintas acciones de la Unión Europea dirigidas a la igualdad entre hombres y mujeres desde tres puntos de vista: el Derecho europeo, las estadísticas (especialmente en el área del empleo y de la presencia de hombres y mujeres en puestos directivos y de decisión) y la jurisprudencia en relación con la discriminación positiva. La Unión Europea tiene una firme voluntad para lograr la igualdad entre hombres y mujeres en sus instituciones y en los distintos puestos de decisión democrática. Para ello, ha desarrollado un importante esfuerzo con el fin de obtener información y conocer en profundidad la realidad europea. Sin embargo, la Unión Europea no ha generado aún instrumentos legales definitivos para lograr el objetivo de la igualdad en todas sus instituciones.

PALABRAS CLAVE: Derecho. Discriminación. Unión Europea. Derecho Europeo. Igualdad. Políticas públicas.

ABSTRACT: This article analyzes European Union policies on equality between men and women from three basic viewpoints: treatises and law, statistics (especially in the fields of employment and

¹ Este informe se elabora en el marco de las investigaciones efectuadas en calidad de Visiting Scholar de la Universidad de California en Berkeley, dentro del programa de Becas Del Amo. El autor agradece a la Fundación General de la Universidad Complutense, al Prof. Dr. Laurent Mayali (UC Berkeley), a la Prof. Dra. Carmen Otero García-Castrillón (Universidad Complutense) y a la Doctora Amaya Úbeda (Universidad Complutense) la ayuda facilitada.

decision-making process) and case law concerning affirmative action. The European Union has a firm determination in achieving equality between men and women in its institutions and in all the fields of democratic decision-making. To this aim, it has developed a remarkable effort to get information and knowing the European situation in depth. However, the European Union has not issued ultimate legal instruments to accomplish full and comprehensive equality in its institutions.

KEY WORD: Law. Discrimination. European Union. European Law. Equality. Policies.

ZUSAMMENFASSUNG: Diese Forschungsarbeit analysiert die verschiedenen Aktionen der Europäischen Union, die zur Gleichberechtigung streben. Die Ausgangspunkte sind drei: europäisches Recht, Statistiken (insbesondere im Sachgebiet des Arbeitsmarkts und der Anwesenheit von Männer und Frauen in leitenden Stellungen) und die Rechtsprechung im Verhältnis mit der positiven Diskriminierung. Die Europäische Union hat den festen Willen die Gleichberechtigung in ihren Einrichtungen und in den verschiedenen demokratischen Entscheidungsstellungen durchzusetzen.

Mit dieser Bestrebung hat sie sich um Information bemüht und versucht auch die europäische Realität zu kennen. Aber die Europäische Union hat noch nicht endgültige gesetzliche Mittel geschöpft um die Gleichberechtigung in allen ihren Einrichtungen durchzusetzen.

SCHLÜSSELWORTE: Recht. Diskriminierung. Europäische Union. Europäisches Recht. Gleichberechtigung. Öffentliche Politiken.

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este seminario internacional es el estudio de las acciones positivas a favor de la representación femenina en la política.

Analizar esta cuestión en el ámbito de la Unión Europea significa un entrecruzarse de datos jurídicos, no todos ellos del mismo valor y rango, de afirmaciones o tomas de posturas políticas, no siempre con significado jurídico, y de análisis de datos sociológicos, laborales y económicos, que sirven como punto de arranque para la adopción de decisiones políticas y de instrumentos jurídicos.

Cabría pensar que la Unión Europea² es un ámbito jurídico-político privilegiado en el que, dado el desarrollo alcanzado en materia de derechos fundamentales³, cobra sentido plantear un escenario receptivo para la discriminación positiva. Ciertamente es así, al menos desde un plano comparativo⁴ y desde la perspectiva de las intenciones y propósitos de fondo. Sin embargo, se observa una cierta desproporción entre los elementos que enunciaba antes, es decir, entre la normativa jurídica obligatoria, las declaraciones e intenciones políticas y los datos sociológicos y normativos de los que se dispone.

Mi percepción acerca de la discriminación positiva en la Unión Europea en relación con la paridad política se podría sintetizar del siguiente modo: la Unión Europea tiene una decidida intención de lograr la igualdad de hombres y mujeres en sus instituciones y en todos los ámbitos de decisión democrática, para lo cual ha desarrollado un interesante esfuerzo para recabar información y conocer la realidad europea, sin que por el momento se hayan producido instrumentos jurídicos realmente definitivos, orientados a lograr la paridad en los órganos de expresión de la política europea y en la formación de las decisiones políticas y jurídicas de la Unión Europea.

² Para una aproximación general e introductoria a la Unión Europea, y a pesar de no encontrarse totalmente actualizado, resulta de interés BORCHARDT, K.-D.: *El ABC del Derecho Comunitario*, Dirección General de Educación y Cultura, Comisión Europea, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo, 2000.

³ Acogeré una terminología sobre derechos humanos y derechos fundamentales al uso, conforme a la cual se distingue entre derechos humanos como expresiones de la dignidad, igualdad y libertad de la persona humana, y derechos fundamentales como transposición de los derechos humanos a instrumentos jurídicos de carácter constitucional. A este respecto, y siguiendo la categorización de Pérez Luño y Cruz Villalón, ver PI LLORENS, M.: *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*, Ariel, Barcelona, 2004, p. 83.

⁴ Efectúan esta aproximación comparada, entre otros trabajos, TRELOGAN, T.: "Can't We Enlarge The Blanket and The Bed? A Comparative Analysis of Positive/Affirmative Action in the European Court of Justice and the United States Supreme Court", *Hastings International and Comparative Law Review*, vol. 28, 2004, pp. 39 y ss.; GINSBURG, R. B. & MERRITT, D.: "Affirmative Action: An International Human Rights Dialogue", *Cardozo Law Review*, vol. 21, 1999, pp. 253 y ss.

2. DECLARACIONES POLÍTICAS

Comencemos por las declaraciones políticas en las que se expresa una voluntad de lograr la paridad. En este orden me parece particularmente significativa la Declaración de París, con motivo de la Conferencia Europea que se celebró en dicha ciudad en abril del año 1999. La declaración, suscrita por los ministros responsables de las políticas de igualdad de todos los Estados miembros, recoge dos elementos fundamentales que son, por una parte, el firme convencimiento de que la sub-representación de las mujeres en el mundo de la política significa un déficit democrático y, por otra parte, la recomendación clara de que deben tomarse las medidas necesarias, incluyendo las de valor vinculante, para promover la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones.

A ocho años de distancia, la Unión Europea celebra un acontecimiento singular. En virtud de la Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006⁵, se estableció para el 2007 el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos - Hacia una sociedad justa. Entre los objetivos establecidos para dicho año, destacaría el propósito de estimular un debate sobre la participación equilibrada entre hombres y mujeres (artículo 2). Para ello, los medios que se articulan (artículo 3) discurren sobre todo por cauces informativos y de sensibilización. Se prevé que cada Estado establezca o designe un organismo nacional de ejecución (artículo 6) para organizar la participación en este Año Europeo.

En este arco de ocho años se han ido produciendo actos normativos y políticos importantes que desde la perspectiva general de la igualdad han apuntado tímidamente a la cuestión de la paridad política. De entre esos actos merecen destacarse algunos. En el año 2004 la Comisión Europea presentó el “Libro Verde: Igualdad y no discriminación

⁵ DO L 146 de 31.5.2006, pp. 1-7, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/l_146/l_14620060531es00010007.pdf

en la Unión Europea ampliada”⁶. En dicho documento, curiosamente, no se hace ninguna referencia a la paridad política, aunque sí atiende en muy diversos aspectos a la no discriminación, entre los que está naturalmente comprometida también la igualdad entre hombres y mujeres. En cierto modo, hay que esperar a la Comunicación de 1 de marzo de 2006, de la Comisión sobre el “Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres, comprendido entre los años 2006-2010”⁷ para encontrar referencias exactas a la paridad política. En dicho documento, entre las áreas prioritarias de actuación a favor de la igualdad de género, se establece en tercer lugar “promover la representación paritaria de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones”. Naturalmente, este propósito se centra en primer lugar en la política: “La subrepresentación persistente de las mujeres en la toma de decisiones políticas constituye un déficit democrático. Debería seguir fomentándose la ciudadanía activa de las mujeres y su participación en la política y en el alto funcionariado de la administración pública a todos los niveles (local, regional, nacional, europeo). La disponibilidad de datos comparables y fiables en la UE sigue siendo una prioridad”. Como medida fundamental para paliar en parte esta cuestión, se apunta a la conveniencia de crear una red de mujeres de la UE en los puestos de responsabilidad económica y política, si bien el resto de la atención por parte de la Comisión, a la hora de tratar este apartado, se centra sobre todo en la presencia de la mujer en la investigación y en la

⁶ Comisión de las Comunidades Europeas, *Libro Verde: Igualdad y no discriminación en la Unión Europea ampliada*, [* COM/2004/0379 final *], Bruselas 28.05.2004 [en línea] [ref. 18.05.2007], disponible en web: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2004/com2004_0379es01.pdf. Los Libros Verdes son documentos de reflexión publicados por la Comisión sobre temas políticos específicos. Estos documentos están especialmente destinados a las partes interesadas invitadas a participar en el proceso de consulta y debate. A veces pueden conducir a desarrollos legislativos posteriores.

⁷ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010* {SEC(2006) 275}, [* COM/2006/0092 final *] [en línea] [ref. 18.05.2007], disponible en web http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2006/com2006_0092es01.pdf

formación de las mujeres europeas en carreras científicas y técnicas.

Por su parte, el Parlamento Europeo, a la luz de la Comunicación anterior de la Comisión, emitió el 13 de marzo de 2007 en Estrasburgo una Resolución⁸, en la que en su número 34 el Parlamento “[p]ide a las instituciones y a las agencias europeas que fomenten la igualdad de género a nivel administrativo y que establezcan el objetivo de la paridad entre mujeres y hombres en el reclutamiento y los nombramientos, sobre todo en los puestos de alto nivel”.

Y tal como ha hecho la propia Unión Europea, para poder plantear contextualmente la discriminación positiva de la mujer y la paridad política, pienso que resulta necesario detenernos brevemente en algunos de los datos estadísticos que se nos ofrecen sobre la igualdad. Creo que en la Unión Europea se encuentra muy viva la conciencia de que sólo si se dispone de datos concretos y fiables acerca de la participación de la mujer en la toma de decisiones puede después avanzarse de forma consciente y decidida en la adopción de medidas por y para la paridad.

3. DATOS ESTADÍSTICOS

Los datos estadísticos constituyen una herramienta de particular relevancia en la Unión Europea para analizar resultados o puntos de partida y proyectar las políticas de la Unión en sectores y aspectos concretos. Disponemos de estadísticas y datos que ayudan a entender la situación específica de la Unión Europea en el terreno de la igualdad de la mujer y de la discriminación positiva en las políticas y en la legislación comunitaria.

Cabe reseñar tres grupos de datos e informes que arrojan cierta luz acerca de la discriminación positiva en la Unión Europea. El primero de ellos hace relación a la dis-

⁸ Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de marzo de 2007, sobre el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 (2006/2132(INI)), [en línea] [ref. 18.05.2007], disponible en web <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0063+0+DOC+XML+V0//ES>

criminación como realidad empírico-estadística en la Unión Europea. El segundo grupo se refiere a la situación de la mujer europea en el mundo socio-laboral. Por último, el tercer grupo mira hacia la estructura interna organizativa de la Unión Europea en orden a la igualdad de mujeres y hombres en el ejercicio de decisiones y en el desempeño de cargos y empleos comunitarios.

Respecto de ese primer grupo de datos, el *Eurobarómetro 57.0* de Mayo de 2003 sobre Discriminación en Europa⁹ constata que la mayoría de los europeos rechaza la discriminación por razón de etnia, religión, discapacidad física, disfunción mental, edad o sexo, en relación con campos de actividad social tales como trabajo, educación, alojamiento y servicios. No obstante, esos mismos encuestados se mostraron pesimistas al contestar a la pregunta sobre si los demás ciudadanos de la Unión Europea son igualmente contrarios a la discriminación, sobre todo por razones de etnia.

Por otra parte, con motivo del Día de la Mujer Trabajadora, Eurostat publicó un folleto informativo acerca de la vida de mujeres y hombres en la Europa de los 25¹⁰. Algunos datos resultan interesantes y sugerentes. Así, por ejemplo, el 55% de los estudiantes universitarios o equivalentes en Europa son mujeres, excepto en Alemania o Chipre, países en los que los estudiantes son prácticamente el mismo número de hombres y de mujeres. El 37% de los estudiantes de ciencias experimentales, computación o matemáticas son mujeres; éstas, en general, parecen seguir prefiriendo las carreras de artes y humanidades. El paro femenino en Europa es de un 9,6% (cifras de enero de 2006), frente al 7,6% masculino. La tasa de empleo de mu-

⁹ MARSH, A., SAHIN-DIKMEN, M. (Policy Studies Institute London): "The European Opinion Research Group", *Eurobaromètre 57.0 - May 2003 - Discrimination in Europe*, European Commission, Directorate General Employment and Social Affairs, [en línea] [ref 21.07.2006], disponible en web http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2003/cev403001_en.pdf

¹⁰ Eurostat News Release, 29/2006 - 6 March 2006, 8 March 2006: International Women's Day, *A statistical view of the life of women and men in the EU25*, [en línea] [ref. 21.07.2006], disponible en web http://epp.eurostat.ec.europa.eu/pls/portal/docs/PAGE/PGP_PRD_CAT_PREREL/PGE_YEAR_2006/PGE_CAT_PREREL_YEAR_2006_MONTH_03/3-06032006-EN-BP1.PDF

eres es de 56% para las mujeres europeas, frente al 71% para los hombres; un tercio de las mujeres europeas desempeña trabajo a tiempo parcial frente al 7% de hombres. En Europa sólo el 32% de los puestos directivos está ocupado por mujeres. La diferencia de retribución (*gender pay gap*) en el año 2004 era de un 15%, es decir: las mujeres en Europa cobran un 15% menos que los hombres. Sin embargo, esta diferencia de retribución contrasta con las horas dedicadas al trabajo, que en el caso de las mujeres de Italia, Eslovenia y Estonia es superior en más de una hora respecto de los hombres. Sólo en Suecia y en el Reino Unido el tiempo dedicado al trabajo es igual para hombres y mujeres. Y en general, respecto de aquellos países de los que se tienen datos fiables, las mujeres disponen de menos tiempo libre que los hombres: las diferencias de rango varían desde los 20 minutos de Suecia a la hora y cinco minutos de Eslovenia.

En diciembre de 2000 el Consejo de la Unión Europea adoptó la Decisión¹¹ 2001/51/EC¹² estableciendo un programa relativo a la Estrategia estructural comunitaria sobre Igualdad de Género para los años 2001 a 2005. Uno de los cinco objetivos de dicho programa era promover la igual participación de mujeres y de hombres en los procesos de decisión, dentro de las atribuciones conferidas por el Tratado Constitutivo de la Unión Europea. Para este objetivo, la Dirección General de Empleo, Asuntos Socia-

¹¹ Recordemos que el artículo 249.4 del Tratado Constitutivo de la Unión Europea configura la Decisión como un acto obligatorio en todos sus elementos para los destinatarios que designa. Cada Decisión determina el sujeto o sujetos obligados; éstos pueden ser uno o varios particulares (persona física o personas jurídicas) o uno o varios Estados miembros. Si se trata de una Decisión dirigida a uno o varios Estados miembros tendrá carácter normativo. Si se dirige a todos los Estados miembros se transformará en un acto general capaz de aplicarse a una pluralidad de personas determinadas y, en consecuencia, tendrá naturaleza normativa. Sobre este instrumento del Derecho comunitario derivado, MANGAS MARTÍN, A.: "El sistema de normas del Derecho comunitario (II): el Derecho derivado (caracteres generales y actos típicos)", en VV.AA.: *Derecho Comunitario* [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-91-5], disponible en web con localizador inmediato RI §910378.

¹² Publicada en DO L 17, de 19 de enero de 2001, p. 22. Esta Decisión se ha visto modificada por la Decisión 1554/2005/EC del Parlamento Europeo y del Consejo.

les e Igualdad de Oportunidades tomó la iniciativa de crear un proyecto informativo en el que se recogieran los datos de presencia de hombres y mujeres en puestos de toma de decisiones¹³ en las instituciones europeas, dentro de tres sectores diferenciados: sector político, sector jurídico y público, y finalmente sector socio-económico¹⁴.

Sólo seleccionaré algunos datos significativos, comenzando por el sector político. En la Comisión Europea, sólo el 29% de los puestos están ocupados por mujeres; en el Parlamento Europeo la cifra es casi igual, un 31%; en el Comité de las Regiones es un 13% y en el Comité Económico y Social un 23%. La cifra media de mujeres que ocupan alguna cartera en los consejos de ministros estatales es de 24%. En los parlamentos nacionales la cifra es de 22%. En el sector jurídico público, los datos que aporta la base de datos son mucho más detallados e, igualmente, sólo podemos realizar aquí una selección de los más significativos. En posiciones correspondientes a funcionarios de las agencias europeas hay un 23% de mujeres en el máximo nivel funcional y un 28% en el nivel decisorio infe-

¹³ Para concretar qué se entiende por un puesto de toma de decisiones, la propia base de datos establece un concepto convencional: un puesto de toma de decisiones es aquel desde el cual es posible tomar o influir en una decisión, tanto en el nivel institucional organizativo (limitando el mismo a las organizaciones de mayor influencia a nivel europeo o estatal), como en el nivel jerárquico (limitando entonces los datos a aquellos niveles que tienen mayor impacto en la elaboración de la decisión de una organización). Para ésta y otras referencias, European Commission, Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Women and men in decision-making, *Definitions and Concepts for women and men in Decision-Making. Decision-making position* [en línea] [ref. 24.07.2006], disponible en web http://ec.europa.eu/employment_social/women_men_stats/defcon_en.htm#Decision_making_position.

¹⁴ El sector político comprendería las organizaciones políticas de la Unión Europea (Comisión, Parlamento, Comité de las Regiones, Consejo Económico y Social), de los países miembros (Gobiernos y Parlamentos) y de las regiones (Consejos y Gobiernos regionales). El sector público y jurídico comprendería las instituciones del sector público incluyendo las correspondientes a la Unión Europea (Comisión, Parlamento, Agencias de la Comunidad Europea, Comité de las Regiones, Consejo de la Unión Europea, Tribunal de Justicia, Tribunal de Primera Instancia, Tribunal de Cuentas, Defensor del Pueblo), a los gobiernos estatales (administración central, organizaciones centrales de control o auditoría, tribunales supremos, tribunales administrativos superiores, fiscalías generales). El sector social y económico comprendería las 50 empresas europeas más importantes, los bancos centrales, el Banco Central Europeo, el Banco Europeo de Inversiones y las organizaciones no gubernamentales europeas.

rior. Respecto a los funcionarios del Parlamento Europeo, las cifras oscilan entre el 10% (para el nivel n1) y el 33% (para el nivel n2). En el Tribunal Europeo de Justicia sólo hay un 15% de mujeres en tareas de decisión, en el Tribunal de Primera Instancia hay un 36% de mujeres y en el Tribunal de Cuentas un 17%.

Respecto del campo socio-económico, las cifras arrojan un resultado más o menos semejante al anterior. En el Banco Central Europeo sólo el 6% de los altos puestos de decisión corresponden a mujeres, en el Banco Europeo de Inversiones no hay ninguna mujer a fecha de diciembre de 2006 y en las Organizaciones no gubernamentales de ámbito europeo es el 40%.

Igualmente, la Unión Europea ha llegado a precisar que las mujeres aún ganan por término medio una cuarta parte menos que los hombres y que gracias a las políticas de igualdad de oportunidades y derechos para el 2015 se pretende que la tasa de empleo en las mujeres llegue a ser de un 89%¹⁵.

4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA UE

La doctrina coincide en afirmar que uno de los derechos fundamentales en la UE es el de igualdad de trato, reflejado de modo explícito en varios artículos del Tratado de la Comunidad Europea: el artículo 12 (antes art. 6) prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad; el apartado 3 del artículo 34 (antiguo art. 40.3) prohíbe la discriminación entre productores o consumidores en el ámbito de las organizaciones comunes de mercados agrícolas; el apartado 2 del artículo 39 (antiguo art. 48) prohíbe la discriminación por razón de nacionalidad entre los trabajadores de los Estados

¹⁵ Comisión Europea, Dirección General de Educación y Cultura, La política social y de empleo en Europa: una política para el ciudadano, Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo (2000), p. 24; [en línea] [ref. 24.07.2006] disponible en web: http://ec.europa.eu/publications/booklets/move/24/txt_es.pdf. Para este y otros datos, ÚBEDA DE TORRES, A.: "La política de empleo en la UE y la igualdad entre hombres y mujeres: un desafío al futuro de Europa", *Revista de Derecho Comunitario*, vol. 15, 2003, pp. 699-702.

miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo... Señaladamente, el artículo 141 (antiguo 119) establece la igualdad de retribución para los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo.

Elementos jurídicos de diverso orden emanados de la Unión Europea guardan relación con la discriminación positiva. Parte de éstos pertenecen al derecho originario y derivado, y parte a la jurisprudencia comunitaria.

4.1. DERECHO ORIGINARIO Y DERIVADO

Como se ha indicado ya, el artículo 2 del Tratado de la Comunidad Europea establece que la Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 4, la igualdad entre el hombre y la mujer. El artículo 12 del mismo tratado se limitaba a la prohibición de toda discriminación por razón de la nacionalidad (lo cual resulta igualmente relevante a estos efectos para los casos llamados de discriminación múltiple). El actual artículo 141 establece dos elementos igualmente importantes: "1. Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. (...) 3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 4. Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de

actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”. La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión, formalmente no vinculante, aprobada en Niza en diciembre de 2000, establece algunos artículos relacionados con el principio de igualdad¹⁶. Así, el artículo 2º establece: “Todas las personas son iguales ante la ley”. A su vez, el artículo 21 dispone: “1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. 2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados”. Por último, el artículo 23 desarrolla un aspecto específico de la igualdad, al indicar que: “La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado”.

El derecho comunitario derivado comienza a ocuparse tempranamente de la igualdad entre hombres y mujeres. La Directiva¹⁷ 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975¹⁸, re-

¹⁶ Sobre la igualdad de género en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, desde una perspectiva crítica, LOMBARDO, E.: “Algunas consideraciones sobre la igualdad de género en la Carta de derechos fundamentales de la Unión Europea”, en FERNÁNDEZ SOLA, N.: *Unión Europea y derechos fundamentales en perspectiva constitucional*, Dykinson, Madrid, 2005, pp. 333-353.

¹⁷ Una Directiva es un acto por el que el Consejo, o el Consejo y el Parlamento Europeo, imponen con efecto obligatorio un objetivo a uno o a varios Estados miembros. Es un instrumento jurídico susceptible de tener carácter general si bien depende de su transposición al orden nacional, para lo cual se establece un plazo para alcanzar el resultado u objetivo. MANGAS MARTÍN, A.: “El sistema de normas del Derecho comunitario (II): el Derecho derivado (caracteres generales y actos típicos)”, en VV.AA.: *Derecho Comunitario* [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-91-5], disponible en web con localizador inmediato RI §910378.

¹⁸ DO L 45 de 19.2.1975, pp. 19-20 [en línea], [ref. 02.08.2006], disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:ES:HTML>

lativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, contiene diversas previsiones con el fin de establecer la igualdad de retribución entre hombres y mujeres, mediante definiciones específicas y orientaciones para el establecimiento de vías jurisdiccionales que hagan efectiva la igualdad de retribución, y para el reflejo de la igualdad de retribución en los convenios colectivos.

La Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976¹⁹, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, da base legal a las acciones positivas. Introduce los conceptos de discriminación positiva y discriminación negativa.

Por su parte, la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978²⁰, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, pretende la instauración de la igualdad de trato entendida como la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en los regímenes de la seguridad social.

La Directiva 86/378/CEE pretende la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social no regulados por la Directiva anterior.

La Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992²¹, tuvo por objeto la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la mujer embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

¹⁹ Diario Oficial n° L 039 de 14/02/1976 pp. 40-42 [en línea] [ref. 02.08.2006], [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31976L0207:ES:HTML>

²⁰ DO L 6 de 10.1.1979, pp. 24-25, disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31979L0007:ES:HTML>

²¹ DO L 348 de 28.11.1992, pp. 1-8 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992L0085:ES:HTML>

Siguiendo las orientaciones del Acuerdo de Política Social anejo al Tratado de Maastrich, la Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1996²², relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental, pretende facilitar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los padres que trabajan, mediante el derecho individual de permiso parental a favor de los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo. En el mismo sentido de política social, la Directiva 97/80/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997²³, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, invierte la misma a favor del trabajador, no sólo en procesos laborales, sino también en los civiles y administrativos que se refieran tanto al sector público como al privado, en asuntos de discriminación directa o indirecta, conforme a la definición que hace de las mismas el artículo 2.

La Directiva 2000/43/CE, del Consejo, de 29 de junio de 2000²⁴, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, mantiene el propósito firme de la Unión Europea, reforzado en los objetivos políticos de Ámsterdam, de luchar contra la discriminación en todos los ámbitos de la vida comunitaria. En su considerando n. 17 pone de manifiesto que: “La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con un origen racial o ét-

²² Diario Oficial n° L 145 de 19/06/1996 pp. 4-9 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31996L0034:ES:HTML>. Esta directiva será posteriormente extendida al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte en virtud de la Directiva 97/75/EC de 15 de Diciembre de 1997, DO L 10 de 16.1.1998, p. 24.

²³ Diario Oficial n° L 014 de 20/01/1998 pp. 6-8 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:ES:HTML>. Esta Directiva se amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte en virtud de la Directiva 98/52/CE del Consejo de 13 de julio de 1998, DO L 205 de 22.7.1998, p. 66.

²⁴ Diario Oficial n° L 180 de 19/07/2000 pp. 22-26 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:ES:HTML>

nico determinado y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de un origen racial o étnico concreto cuando su finalidad principal sea promover las necesidades específicas de esas personas”. Junto con las ya tradicionales nociones de discriminación directa e indirecta, la Directiva incorpora el acoso como causa de discriminación. Y frente al tradicional ámbito laboral al que las Directivas anteriores venían refiriéndose, esta Directiva amplía el campo de la no discriminación, dirigiéndose a sectores tales como educación, asociación, asistencia sanitaria, acceso a bienes y servicios (artículo 3). Particular interés tiene la toma de posición representada por el artículo 5: “Con el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas de un origen racial o étnico concreto”.

La Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000²⁵, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, prohíbe la discriminación por razón de creencia religiosa, discapacidad, edad u orientación sexual en el campo del empleo.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002²⁶, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, realiza importantes innovaciones respecto del instrumento al que modifica, en lo que se refiere a las formas de discriminación, definición y alcance del concepto de acoso y de acoso sexual. El plazo de trasposición establecido se fijó para el 5 de octubre de 2005.

²⁵ DO L 303 de 2.12.2000, pp. 16-22 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0078:ES:HTML>

²⁶ DO L 269 de 5.10.2002, pp. 15-20 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2002/l_269/l_26920021005es00150020.pdf

La Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004²⁷, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, aporta una importante novedad en la determinación de las formas de discriminación directa o indirecta en conexión con la discriminación positiva, cuando el artículo 6 sigue manteniendo una deferencia hacia el protagonismo de los Estados miembros: “Con objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica entre hombres y mujeres, el principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo”.

En la actualidad, y como consecuencia de la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones para actualizar y simplificar el acervo comunitario²⁸, se encuentra en marcha una Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo para refundir los textos legislativos anteriores en la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación²⁹.

La Recomendación 84/635/CEE del Consejo, de 13 de diciembre de 1984³⁰, relativa a la promoción de acciones positivas en favor de la mujer, recomienda a los Estados miembros “que adopten una política de acción positiva, destinada a eliminar las desigualdades de hecho de las que son objeto las mujeres en la vida profesional, así como a promover la participación de ambos sexos en el empleo, y que incluya medidas generales y específicas apropiadas” (número 1), tanto en el sector público como en el privado.

²⁷ DO L 373 de 21.12.2004, pp. 37-43 [en línea][ref. 02.08.2006] disponible en web http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2004/L_373/L_37320041221es00370043.pdf

²⁸ COM (2003) 71 final, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2003/com2003_0071es01.pdf

²⁹ COM (2004) 279 final, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/com/2004/com2004_0279es01.pdf

³⁰ Diario Oficial n° L 331 de 19/12/1984 pp. 34-35 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:ES:HTML>

Entre las acciones positivas que se pretenden potenciar destacarían dos: las de aquellas acciones dirigidas al “estímulo de candidaturas, contratación y promoción de las mujeres en los sectores, profesiones y niveles en los que están infrarrepresentadas, especialmente en los puestos de responsabilidad” y las dirigidas a promover la “participación activa de las mujeres en los organismos de decisión, incluidos los que representan a los trabajadores, a los empresarios y a los independientes” (número 4). La Recomendación espera igualmente que la Comisión actúe como organismo de coordinación informativa.

La Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000³¹, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), viene a poner las bases de una política de transversalidad en la Unión Europea. Esta norma vendría complementada por la Decisión 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 29 de abril de 2004³², por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, con objeto de respaldar las actividades de dichas organizaciones.

Ahora es preciso fijar la atención en la jurisprudencia comunitaria en materia de igualdad y de discriminación positiva, que en parte ofrece un punto de contraste acerca de la extensión y contenido de las políticas y regulaciones expuestas.

4.2. LA JURISPRUDENCIA

Desde el 25 de mayo de 1971 hasta el 14 de abril de 2005, son más de ciento ochenta casos los que componen

³¹ Diario Oficial n° L 017 de 19/01/2001 p. 22-29 [en línea] [ref. 02.08.2006] disponible en web http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2001/L_017/L_01720010119es00220029.pdf

³² DO L 157 de 30.4.2004, pp. 18-32. Para la referencia electrónica de este documento, excepcionalmente y dado que no se muestra a texto completo por Internet, sirva el número de referencia celex 32004D0848.

la jurisprudencia sobre la discriminación y la igualdad de hombres y mujeres. La exposición en este apartado se ciñe a la jurisprudencia marcada por estas dos coordenadas: que se trate de sentencias con un contenido innovador (*landmark decision*); y que analice específicamente la compatibilidad de las acciones positivas con el principio de igualdad del acervo comunitario³³.

Con el caso *Kalanke*³⁴ se da comienzo a este sector de decisiones judiciales a las que me refiero. Conforme a la ley reguladora de la función pública del *Land* de Bremen, las mujeres debían tener prioridad automática en los procedimientos de selección siempre que estuvieran infrarrepresentadas (es decir, cuando las mujeres no ocupen al menos la mitad de los puestos en los distintos grados de la categoría de personal de que se trate). El señor Kalanke consideraba esta regulación discriminatoria e impugnó el nombramiento de una compañera; el recurrente entendía que aun poseyendo más méritos que la señora Glissmann, sin embargo el régimen de cuotas había dado preferencia a ésta, lo cual es contrario a la Constitución del *Land* de Bremen, a la *Grundgesetz* federal y al artículo 611 a del BGB (Código civil alemán). El tribunal laboral alemán

³³ Sobre estas y otras sentencias, OTERO GARCÍA-CASTRILLÓN, C.: "Igualdad, género y medidas de acción - discriminación positiva en la política social comunitaria", *Revista de Derecho comunitario europeo*, n. 12, 2002, pp. 489-502; REY MARTÍNEZ, F.: "La discriminación positiva de mujeres (Comentario a la STJ de la Comunidad, de 17 de octubre de 1995. Asunto Kalanke)", *Revista española de derecho constitucional*, vol. 47, 1996, pp. 309-332; TRELOGAN, T.: "Can't We Enlarge The Blanket and The Bed? A Comparative Analysis of Positive/Affirmative Action in the European Court of Justice and the United States Supreme Court", citado, pp. 55-92; ÚBEDA DE TORRES, A.: "El principio de igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de sexo a la luz de la jurisprudencia del TJCE", citado.

³⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de octubre de 1995 *Eckhard Kalanke contra Freie Hansestadt Bremen*, C-450/93, Recopilación de Jurisprudencia 1995 página I-03051, [en línea] [ref. 27.07.2006] disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993J0450:ES:HTML>. En este caso, y en los siguientes, estamos ante cuestiones prejudiciales, a través de las cuales se garantiza la interpretación uniforme del Derecho comunitario que el juez nacional debe aplicar a los litigios concretos. Sobre la cuestión, SOBRINO HEREDIA, J. M., SOBRIDO PRIETO, M.: "Procedimiento Prejudicial", en VV.AA.: *Derecho Comunitario* [en línea, por suscripción] [ref. 21.07.2006], Iustel, Base del Conocimiento Jurídico [ISBN 84-96440-91-5], disponible en web con localizador inmediato RI 9910388.

(*Bundesarbeitsgericht*), que conoce el recurso del caso planteado por el señor Kalanke, suspende el procedimiento y plantea la compatibilidad del régimen de cuotas con el artículo 2 de la Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, en el sentido de conocer si es congruente con dicha Directiva que a igual capacitación se de preferencia a las mujeres si están infrarrepresentadas; y si la respuesta a esta primera cuestión fuese negativa, el Tribunal alemán plantea si el artículo 2 de dicha Directiva debe interpretarse teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad, en el sentido de que son inaplicables disposiciones legales conforme a las cuales, al proveerse un puesto de un grado retributivo superior, debe darse preferencia a las mujeres frente a los candidatos masculinos con la misma capacitación si las mujeres están infrarrepresentadas. En su decisión el Tribunal de Justicia entiende que “una normativa nacional que garantiza la preferencia absoluta e incondicional de las mujeres en un nombramiento o promoción va más allá de una medida de fomento de la igualdad de trato y sobrepasa los límites de la excepción establecida en el apartado 4 del artículo 2 de la Directiva”.

La doctrina de esta sentencia se matiza ligeramente con posterioridad, esta vez a la luz del artículo 141 del Tratado de la Comunidad Europea, en la sentencia *Marschall*³⁵. El señor Marschall trabajaba para el *Land* de Nordrhein-Westfalia como profesor titular y presentó su candidatura para una plaza de grado inmediatamente superior. Sin embargo, el correspondiente organismo público (*Bezirksregierung Arnsberg*) le informa de la intención de nombrar a una candidata —de igual capacitación que Marschall— a dicha plaza, de acuerdo a la normativa aplicable conforme a la cual “en aquellos sectores de acti-

³⁵ Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 1997, *Hellmut Marschall contra Land Nordrhein-Westfalen*, asunto C-409/95, Recopilación de Jurisprudencia 1997 página I-06363, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995J0409:ES:HTML>. Cabe incluso esperar de la reforma de Ámsterdam mayores consecuencias en relación con la promoción de la igualdad. En este sentido, DEFEIS, E.: “The Treaty of Amsterdam: the Next Step Towards Gender Equality?”, *Boston College International and Comparative Law Review*, vol. 23 (1999), pp. 12-13.

vidad de la Administración que, en el nivel del correspondiente puesto de promoción de una carrera, tengan un menor número de mujeres que de hombres, se concederá preferencia en la promoción a las mujeres, en caso de igual capacitación (aptitud, competencia y prestaciones profesionales) de candidatos de uno y otro sexo, salvo que concurran en la persona de un candidato de sexo masculino motivos particulares que inclinen la balanza a su favor”. El Tribunal distingue este supuesto del que se le planteaba en la sentencia Kalanke y defiende que “incluso en caso de igual capacitación, existe la tendencia a promover preferiblemente a los candidatos masculinos, en perjuicio de las candidatas femeninas, debido, particularmente, a determinados prejuicios e ideas estereotipadas sobre el papel y las capacidades de la mujer en la vida activa” (apartado 29), lo cual hace indudablemente conveniente la legislación que se examina; es decir: “puede estar incluida en el ámbito de aplicación del apartado 4 del artículo 2 una norma nacional conforme a la cual, en caso de promoción, las mujeres que presenten igual capacitación que los candidatos de sexo masculino tienen derecho, sin perjuicio de la cláusula de apertura, a un trato preferente en los sectores en los que están infrarrepresentadas, puesto que tal norma puede contribuir a servir de contrapeso a los efectos perjudiciales para las mujeres derivados de las actitudes y comportamientos descritos anteriormente y a reducir, de esa forma, las desigualdades de hecho que pudieran existir en la realidad de la vida social” (apartado 30). En suma: la promoción de la igualdad a través de acciones positivas en las legislaciones nacionales es altamente necesaria, pero en su concreción debe conjugarse con los principios de mérito y capacidad, de forma que el órgano decisorio no se vea obligado a inclinarse automáticamente hacia la candidata en situaciones de igualdad de cómputo en la calificación. El Tribunal acoge así la distinción, formulada por el Abogado General, entre medidas establecidas para remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar los mismos resultados a partir de las mismas condiciones, y medidas que rebasan los límites de la Di-

rectiva, es decir, aquellas que confieren un resultado de antemano³⁶.

En un salto de tres años, encontraremos la sentencia *Badeck*³⁷, que parece otorgar perfiles definitivos a la doctrina sentada en *Marschall*. En esta ocasión, el Tribunal sienta unos criterios básicos sobre la cuestión de las acciones positivas: “una acción encaminada a promover prioritariamente a las candidatas femeninas en los sectores de la función pública en los que se encuentran infrarrepresentadas debe considerarse compatible con el Derecho comunitario:

- Cuando no conceda de modo automático e incondicional preferencia a las candidatas femeninas que tengan una cualificación igual a la de sus competidores masculinos y
- Cuando las candidaturas sean objeto de una apreciación objetiva que tenga en cuenta las situaciones particulares de naturaleza personal de todos los candidatos” (apartado 23).

Por tanto, se matiza de alguna forma el contenido de la cláusula de apertura contemplada en la sentencia *Marschall*. Poco tiempo después, ese concepto de “cláusula abierta” parece limitarse en el caso *Abrahamsson* al no admitir aquellas situaciones en las que se da preferencia al candidato de sexo infrarrepresentado, en inferioridad de méritos, “siempre que estén suficientemente capacitados, con el único requisito de que la diferencia entre los méritos de los candidatos de cada uno de los sexos no sea tan considerable como para vulnerar la exigencia de objetividad en la provisión de los puestos”³⁸.

³⁶ CABRAL, P.: “A Step Closer to Substantive Equality”, *European Law Review*, 23 (5), 1998, p. 481.

³⁷ Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de marzo de 2000. *Georg Badeck y otros, con intervención de: Hessische Ministerpräsident y Landesanwalt beim Staatsgerichtshof des Landes Hessen*, Asunto C-158/97, Recopilación de Jurisprudencia 2000 página I-01875, [en línea] [ref. 27.07.2006], disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61997J0158:ES:HTML>

³⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 6 de julio de 2000. *Katarina Abrahamsson y Leif Anderson contra Elisabet Fogelqvist*. Asunto C-407/98, Recopilación de Jurisprudencia 2000 página I-05539, [en línea] [ref.

Como resumen de todo lo expuesto anteriormente tal vez podría retomar la ideas básicas con las que comenzaba. Por un lado, la Unión Europea se muestra como un ámbito particularmente atento a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, y esta atención se ha reflejado en dos campos principalmente: las declaraciones políticas y los sondeos estadísticos dirigidos a conocer la infrarrepresentación de la mujer en el mundo político y las desventajas estructurales que padece en el mundo laboral. Sin embargo, los propósitos de alcanzar la plena igualdad, también en la paridad política, todavía no se ha transmitido a la normativa obligatoria de la UE. En efecto, ésta parece aún más atenta al mundo laboral y no al político, dentro de un respeto a los avances que en esta materia efectúen las legislaciones de los Estados miembros.

28.07.2006], disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61998J0407:ES:HTML>. Apartado 52. La doctrina también suele aludir al entendimiento de igualdad “formal” acogido por el Tribunal en la Sentencia del Tribunal de Justicia de 29 de noviembre de 2001. *Joseph Griesmar contra Ministre de l’Economie, des Finances et de l’Industrie et Ministre de la Fonction publique, de la Réforme de l’Etat et de la Décentralisation*, Asunto C-366/99, Recopilación de Jurisprudencia 2001 página I-09383, disponible en web <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61999J0366:ES:HTML>