

CAPÍTULO QUINTO: MECANISMOS REGIONALES E INTERNACIONALES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

Indira Goris¹ con la colaboración de Purificación Montaña de Lacruz²

España, como Estado miembro tanto del Consejo de Europa como de la Comunidad Europea, es parte de dos mecanismos regionales de derechos humanos diferentes, los cuáles prohíben la discriminación por raza y género y proveen un foro en el que el tratamiento discriminatorio puede denunciarse.

Como miembro del Consejo de Europa, España está obligada a cumplir el Convenio Europeo de Derechos Humanos³ (en adelante, "Convenio Europeo") y sus cláusulas contra la discriminación, las cuáles pueden ser invocadas en procedimientos legales ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, "Tribunal" o "TEDH"). Como miembro de la Unión Europea, España está sujeta a las leyes, regulaciones, tratados y directivas de la Comunidad Europea. Esto incluye las principales directivas contra la discriminación –la Directiva sobre Raza⁴, la Directiva Marco⁵ y la Directiva sobre Género⁶– así como la jurisprudencia relevante del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en adelante, "Tribunal de Justicia" o "TJCE"). Aunque existen similitudes entre los dos sistemas, son mecanismos distintos gobernados por diferentes reglas de procedimiento y accionados por distintas obligaciones de los Estados Parte; por lo tanto, ameritan ser considerados y explicados por separado. Las secciones siguientes harán una breve introducción a estos mecanismos regionales, identificarán conceptos clave y proveerán referencias para mayor información.

1. Demandas por discriminación racial y por género en el sistema del Consejo de Europa⁷

Una vez todos los recursos internos disponibles y efectivos han sido agotados, las víctimas de discriminación por raza/etnia o por género en España tienen un posible recurso ante el TEDH⁸, el tribunal encargado de implementar el Convenio Europeo.

El Consejo de Europa aparece como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial y es entonces cuando surge la idea de crear un tribunal encargado de velar por los derechos humanos. Con esta idea nace el Convenio Europeo de Derechos Humanos, que se firma en Roma el 4 de noviembre de 1950 y entra en vigor el 3 de septiembre de 1953. Dentro del Consejo de Europa existen otros comités, como el de Prevención de la Tortura, la Carta Social Europea, la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia, el Comité para la Igualdad y el Comisario Europeo de Derechos Humanos, entre otros. Solamente a los derechos civiles y políticos se les ha dotado de protección jurídica, pudiendo recurrirse a este tribunal siempre que una persona considere haber sido víctima de violación de los derechos garantizados por el Convenio Europeo, por parte de algunos de los Estados firmantes.

España firmó el Convenio Europeo en 1977 y lo ratificó el 4 de octubre de 1979; ese mismo día reconoció como obligatoria la jurisprudencia del TEDH y en 1981 reconoció el derecho a presentar demandas individuales.

Una vez firmado y ratificado el Convenio Europeo es importante recordar que éste es de aplicación directa en el derecho español, mediante su transposición, según lo dispuesto en dos artículos de la Constitución española:

- El artículo 10.2 de la Constitución establece que “[l]as normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España”.
- El artículo 96.1 de la Constitución afirma que “[l]os tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, forman parte del ordenamiento interno”.

De estos dos artículos se desprenden dos consecuencias. Por una parte, que el Convenio Europeo es de aplicación directa, ya que forma parte del ordenamiento jurídico (artículo 96.1), y, por otra, que es un instrumento o cláusula interpretativa en materia de derechos humanos (artículo 10.2). Por ello, las disposiciones sustantivas del Convenio y sus Protocolos son de aplicación directa en el ordenamiento jurídico es-

pañol y la jurisprudencia del TEDH resulta directamente pertinente para la interpretación de disposiciones de la Constitución relativas a derechos fundamentales, sin olvidar tampoco la eficacia *erga omnes* de la sentencias del TEDH, valor que también es aceptado por el Tribunal Constitucional español.

Dado el marco del Convenio, la discriminación sólo puede demandarse ante el TEDH en ciertas circunstancias y una vez se cumplan con ciertos requisitos procedimentales. El Convenio Europeo protege los siguientes derechos sustantivos:

- Derecho a la vida (artículo 2).
- Prohibición de la tortura y el trato inhumano o degradante (artículo 3).
- Prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado (artículo 4).
- Derecho a la libertad y la seguridad (artículo 5).
- Derecho a un proceso equitativo (artículo 6).
- No hay pena sin ley (artículo 7).
- Derecho al respeto de la vida privada y familiar (artículo 8).
- Libertad de pensamiento, de conciencia y de religión (artículo 9).
- Libertad de expresión (artículo 10).
- Libertad de reunión y de asociación (artículo 11).
- Derecho a contraer matrimonio (artículo 12).
- Derecho a un recurso efectivo (artículo 13).

Todos estos son derechos humanos por sí mismos, es decir, que pueden aducirse alegaciones de su violación independientemente ante el TEDH.

El artículo 14 del Convenio contiene la cláusula con el principio anti-discriminación, que ordena que:

... [e]l 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.

En noviembre de 2000 se firmó el Protocolo 12 al Convenio Europeo⁹ que amplía el ámbito de aplicación del artículo 14. Hasta que España no ratifique el Protocolo 12, el derecho a la no discriminación no puede aducirse de manera independiente ante el TEDH, sino que debe invocarse “en conjunto” con la violación de uno o más de los derechos humanos sustantivos independientes¹⁰. Así, una víctima de discriminación por una de las razones prohibidas no podría, por ejemplo, presentar una queja solamente de discriminación racial ante el Tribunal. Primero tendría que alegar la violación de otro derecho humano sustantivo, como el derecho a un proceso equitativo o el derecho al respeto de la vida privada y familiar, y una vez esta queja sea establecida, alegar que dicho derecho sustantivo ha sido violado de forma discriminatoria¹¹.

El TEDH continúa siendo una vía crítica de reparación para las víctimas en España y Europa. De hecho, la mayoría de la limitada jurisprudencia regional sobre discriminación racial ha provenido de este Tribunal. Sus decisiones son vinculantes para todos los miembros del Consejo de Europa, lo que crea un manto regional de protección contra la discriminación racial/étnica y de género. Todos los individuos que están bajo la jurisdicción de un Estado miembro del Consejo de Europa tienen derecho a llevar un caso ante el TEDH, siempre que cumplan con ciertas normas procedimentales. La más importante de éstas se refiere a los requisitos de admisibilidad sobre quién puede interponer un caso, cuál puede ser el objeto del litigio, cuándo puede interponerse, qué recursos internos deben agotarse y cuál es el tiempo límite de presentación desde la última instancia interna¹².

1.1. Personas que pueden interponer una demanda

Como se menciona arriba, todas las personas bajo jurisdicción española pueden interponer una demanda ante el TEDH. Esto incluye personas físicas, sin distinción de nacionalidad o residencia. Ello significa que una persona puede interponer una demanda sin importar el estatus que tenga en el país –ciudadano/a, inmigrante documentado/a o indocumentado/a o turista, así como personas jurídicas (incluyendo organizaciones no gubernamentales, iglesias, partidos políticos y otras asociaciones).

Puesto que el TEDH no reconoce el *acto popularis*¹³, sólo las víctimas afectadas por la presunta violación pueden interponer una demanda ante el TEDH, el cual reconoce tres tipos de víctimas: víctimas “reales”, que han sido personalmente afectadas por la presunta violación; víctimas “potenciales”, que están en riesgo

de ser directamente afectadas por una ley o acto administrativo, y víctimas “indirectas”, que se ven directamente afectadas por una violación que afecta directamente a otra persona (por ejemplo sus familiares).

Dado que el Convenio Europeo no es horizontalmente efectivo –v.g., no cubre violaciones de derechos humanos cometidas entre particulares–, las víctimas sólo pueden interponer una demanda contra España, no contra una persona o institución privadas. Sin embargo, como Estado miembro del Consejo de Europa, España es responsable de asegurar los derechos y libertades consagrados en el Convenio Europeo, incluyendo el funcionamiento de un sistema legal donde las víctimas puedan afirmar sus derechos de manera efectiva y en donde la interferencia de actores no estatales en los derechos del Convenio sea sujeta a la sanción apropiada. Es decir, las víctimas de discriminación por raza/etnia o género pueden buscar reparación contra España ante el TEDH cuando España no cumpla su obligación de investigar o impedir actos de discriminación racial/étnica o por género, perpetrados por funcionarios públicos o por particulares. Si, por ejemplo, las autoridades españolas no investigan apropiadamente las acusaciones de violencia racial por parte de un/a agente de orden público, la presunta víctima puede llevar su caso ante el TEDH. Así mismo, si por ejemplo las autoridades españolas no investigan o impiden prácticas discriminatorias en el alquiler de viviendas por parte de arrendadores privados, los casos de las víctimas son justiciables ante el TEDH.

No es necesaria, aunque sí aconsejable, la asistencia letrada para la presentación de una demanda ante el TEDH; no obstante, a partir del momento en que se notifica la demanda al Estado demandado, el/la demandante deberá ser asistido/a por una persona letrada¹⁴. Asimismo, se podrá solicitar al Tribunal que autorice el beneficio de asistencia jurídica en los casos en que el/la demandante demuestre insuficiencia de medios económicos. Cabe destacar la importancia de la fase de admisibilidad, puesto que en la práctica constituye una primera y, en caso de inadmisión, única instancia.

1.2. Objeto de la demanda

Además de sólo poder considerar casos en contra de miembros del Consejo de Europa, el TEDH sólo puede examinar aquellas demandas relacionadas con los derechos y libertades contenidos en el Convenio. Por lo tanto, como se menciona anteriormente, puesto que España aún no ha ratificado el Protocolo 12, quie-

nes interpongan una demanda contra España sólo pueden invocar la cláusula de no discriminación del artículo 14 junto con uno de los derechos sustantivos del Convenio. Adicionalmente, los solicitantes no pueden demandar por violación de un derecho no reconocido en el Convenio, como, por ejemplo, a la no discriminación en el acceso a esquemas de seguridad social o al empleo.

En general, los derechos o libertades del Convenio en cuestión deben alegarse en procedimientos internos con el fin de llevar una demanda ante el TEDH. En otras palabras, las víctimas de discriminación que litiguen ante las cortes nacionales deben asegurarse de identificar qué derechos o libertades del Convenio Europeo han sido violados dentro de la jurisdicción nacional, aún si el caso está en los tribunales nacionales. También deben presentar ante los tribunales nacionales, la misma demanda general que pretendan presentar ante el TEDH.

1.3. Oportunidad para interponer la demanda: agotamiento de los recursos internos

Puesto que la responsabilidad primaria de asegurar los derechos fundamentales delineados en el Convenio Europeo reposa sobre los miembros y sus instituciones, una demanda sólo puede presentarse ante el TEDH una vez que todos los recursos internos efectivos y disponibles han sido agotados. El TEDH no se percibe a sí mismo como una “corte de cuarta instancia” y, por lo tanto, examina rigurosamente si la persona demandante ha agotado todos los recursos internos sin obtener resultados antes de decidir que una demanda es admisible. Algunos aspectos clave de este requisito incluyen:

- El requisito de agotar todos los recursos internos sólo es aplicable a aquellos recursos que estén disponibles, sean suficientes (v.g. capaces de remediar la violación directamente en vez de indirectamente) y estén relacionados con las presuntas violaciones.
- El Estado es quien tiene la responsabilidad de demostrar que había un recurso efectivo que el/la demandante rehusó utilizar y de demostrar, a satisfacción del Tribunal, que el/la demandante efectivamente tenía acceso a dicho recurso.
- Cuando es evidente que no hay ninguna expectativa de que la apelación u otro recurso judicial sean exitosos o efectivos, no es necesario agotarlos.

- En general, un recurso que depende del poder discrecional de una autoridad pública no puede considerarse efectivo.
- Un recurso interno no se considera agotado si la apelación u otro proceso falla por un error procedimental de el/la demandante o de su representante legal.
- El Tribunal ha sostenido que si los procedimientos internos se han paralizado (y parte de la demanda se refiere a esta dilación), ello por sí mismo puede considerarse como agotamiento efectivo de los recursos.
- Cuando hay varias opciones de recursos disponibles para el/la demandante, el Tribunal sólo exige que el más obvio y razonable sea perseguido.
- El requisito de agotamiento de recursos no es aplicable sino hasta que la demanda ha sido examinada en cuanto a su admisibilidad. Por lo tanto, no hay nada que prevenga a el/la demandante de asegurarle a su caso un lugar en la lista mediante la presentación de la demanda mientras aún está en proceso de completarse la etapa final de agotamiento en los tribunales nacionales.

1.4. Oportunidad para interponer la demanda: plazo

El TEDH aplica una estricta fecha límite de seis meses después del agotamiento del último recurso interno, durante los cuáles puede presentarse una demanda. El lapso de los seis meses empieza a contar desde el momento en que el/la demandante tiene conocimiento del asunto de la demanda y ha agotado todos los recursos internos disponibles y efectivos¹⁵. Si el/la demandante está en duda sobre un posible recurso interno, debe presentar una solicitud al Tribunal y simultáneamente buscar la aplicación del recurso interno –si el recurso interno es efectivo, la solicitud puede presentarse nuevamente; si es necesario e inefectivo, entonces la solicitud habrá sido presentada a tiempo.

El plazo puede interrumpirse presentando una comunicación (escrita por carta, telex o fax) con la información básica sobre los hechos del caso y los derechos presuntamente violados antes de que se cumpla el plazo de seis meses. Dicho documento no tiene que ser exhaustivo –habrá más oportunidades para ampliar los hechos del caso y las presuntas violaciones una vez el Tribunal haya sido informado de la solicitud. Sin embargo, la demanda debe tratar las presuntas violaciones en toda su extensión.

1.5. Procedimiento

Recibida una demanda en forma, el Tribunal le asigna un número de registro y empieza el procedimiento propiamente dicho. La demanda es examinada o bien por un Comité de tres jueces o bien por una Sala de siete jueces. En caso de encontrarnos ante uno de los motivos de inadmisibilidad recogidos en el artículo 35 del Convenio Europeo¹⁶, normalmente es un Comité quien declara, por unanimidad, la inadmisibilidad, sin necesidad de comunicárselo al Estado demandado. La demanda es examinada por una Sala cuando siendo inadmisibile, como se ha indicado en los supuestos previstos para el Comité, se requiere de una decisión de inadmisibilidad más compleja, o cuando el examen preliminar de la demanda plantea dudas respecto a alguno de los derechos y libertades garantizados por el Convenio o sus Protocolos. En este caso, se comunica la demanda al Estado demandado, quien presenta por escrito sus observaciones. Recibidas las observaciones del gobierno se da traslado de ellas al demandante para que éste alegue lo que estime pertinente.

Antes de pronunciarse sobre la admisibilidad, la Sala puede estimar que la decisión de admisibilidad es suficientemente compleja como para celebrar una vista pública o puede también estimar que se encuentra ante una cuestión grave de interpretación del Convenio e inhibirse a favor de la Gran Sala (integrada por 17 jueces). La decisión sobre admisibilidad es definitiva.

Cuando una demanda es admitida a trámite, sea en Sala o Gran Sala, es decir, cuando se ha descartado cualquier motivo o posibilidad de inadmisión de los previstos en el artículo 35 del Convenio Europeo, el Tribunal procede a ejercer una misión de conciliación y deja a disposición de las partes intentar alcanzar un acuerdo amistoso. En caso de lograrse ésta, el Tribunal procede a adoptar una breve resolución con la exposición de los hechos y de la solución adoptada.

En caso de que el acuerdo amistoso no se consiga, la Sala o, en su caso, la Gran Sala procede a redactar una sentencia en la que el Tribunal se pronuncia sobre la vulneración o no del derecho o derechos invocados¹⁷. En esta fase también podrá celebrarse una audiencia pública sobre el fondo, de estimarse necesaria por el Tribunal.

En el supuesto de que la sentencia constate y declare la violación de alguna o algunas de las disposiciones del Convenio o de alguno de sus Protocolos, el Tribunal concederá, si lo estima pertinente, a la parte perjudicada una satisfacción o compensación a cargo del Estado¹⁸. Normalmente esta indemnización

está ligada a la existencia de un daño moral o material y también incluye los gastos generados ante los tribunales nacionales que tengan relación con el procedimiento ante el TEDH, deduciéndose en su caso las sumas otorgadas a título de asistencia jurídica.

Cuando la sentencia proviene de una Sala, cualquiera de las partes puede solicitar la remisión a la Gran Sala dentro del plazo de tres meses a partir de la fecha de la sentencia¹⁹. En este caso, un órgano colegiado de cinco jueces decide sobre dicha remisión. Se acepta, generalmente, la remisión cuando se plantea una cuestión grave de interpretación o de aplicación del Convenio Europeo y sus Protocolos y ésta comporta una reevaluación del asunto. Una vez una sentencia es dictada por la Gran Sala es definitiva, momento en que se transmite al Comité de Ministros del Consejo de Europa, órgano que velará por su ejecución.

Antes de finalizar la explicación sobre el procedimiento en el TEDH debe destacarse, de nuevo, que la jurisprudencia del Tribunal tiene efecto *erga omnes*, es decir, que las sentencias son declarativas y de obligatorio cumplimiento para los Estados miembros. Debido a que las sentencias del Tribunal son meramente declarativas, es decir, que se limitan a constatar la violación de derechos protegidos por el Convenio o sus Protocolos, son los Estados condenados quienes deciden las medidas que es necesario adoptar para acabar con la situación que ha sido constatada y para que ésta no se reproduzca; tarea que llevarán a cabo junto con el Comité de Ministros.

Sin embargo, es importante resaltar que en el caso de *Assanidze v. Georgia*²⁰ el Tribunal dictó una sentencia en la que además de constatar la violación del artículo 5 se exhortó al Estado en cuestión, por primera vez, a adoptar una medida específica de ejecución.

El 13 de mayo de 2004 quedó abierto a la firma el nuevo Protocolo nº 14 al Convenio que entrará en vigor con la ratificación de todos los Estados Parte del Convenio. En él se proponen cambios esenciales, como la creación del "juez único" para conocer de los asuntos que actualmente se deciden por Comité de tres jueces. De manera que un Comité de tres jueces pueda, además de seguir inadmitiendo demandas, pronunciarse sobre admisibilidad y fondo cuando se trate de casos sobre los que exista jurisprudencia clara e implementada y se introduce un nuevo criterio de admisibilidad en caso de que se estime que el demandante no ha sufrido un daño significativo, a condición de que el respeto de los derechos humanos no exija al Tribunal un examen sobre el fondo y de que la queja haya sido debidamente examinada por los tribunales nacionales.

1.6. Jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y su evolución

Una muestra muy evidente de la evolución de la jurisprudencia del Tribunal se puede apreciar con el artículo 2 del Convenio Europeo, que protege el derecho a la vida y proclama que “el derecho de toda persona a la vida queda protegido por ley”. Sin embargo, en este primer párrafo recoge la excepción a la pena capital. Ello, no obstante, no es más que el reflejo de la legislación y el espíritu vigentes en Europa en el momento de adoptarse el Convenio.

El Tribunal tiene en cuenta el contexto social de Europa al emitir sus decisiones. En el año 1983 se aprobó el Protocolo nº 6 que abolía la pena de muerte en tiempos de paz²¹ y, finalmente, en mayo de 2003, se abolió la pena de muerte en toda circunstancia con el Protocolo número 13²².

En el segundo párrafo del artículo 2 se protege al individuo de toda privación de la vida impuesta de forma arbitraria por el Estado. Sin embargo, no se considera que se esté violando este artículo cuando la fuerza que utilicen los agentes del Estado sea la “absolutamente necesaria” y en determinados supuestos. Ello, no obstante, en ningún caso trata de excepciones al derecho a la vida.

En los primeros casos examinados por el Tribunal, cuando el/la demandante alegaba la violación del artículo 2, era éste/a quien debía probar que no concurría ninguno de los supuestos previstos en el segundo párrafo del artículo, pero más adelante se impuso la regla de la inversión de la carga de la prueba, es decir, que desde el momento en que se invoca una violación del artículo 2 es el Estado quien ha de probar que se encuentra ante uno de esos supuestos del segundo párrafo del artículo.

La evolución de la jurisprudencia ha llevado al desarrollo de la llamada teoría de las “obligaciones positivas del Estado”, es decir que los Estados están obligados a adoptar las medidas preventivas y apropiadas para garantizar la protección de este derecho. El Estado puede incurrir en violación del derecho tanto por omisión como por acción. Por tanto, al Estado le incumbe adoptar aquellas medidas tanto activas como pasivas que resulten necesarias e inherentes para un respeto efectivo de los derechos recogidos en el Convenio.

De igual manera, dentro de esta llamada “teoría de las obligaciones positivas” se ha llegado todavía más allá, exigiendo que desde el momento en que se atenta contra el derecho a la vida el Estado ha de adoptar una serie de “obligaciones de carácter procedimental” y esto quiere decir que el sistema

ha de estar preparado para poder llevar a cabo una investigación policial y judicial suficiente que permita establecer de forma correcta los hechos y los posibles responsables. Así, por el solo hecho de denunciar ante las autoridades una muerte, en violación del artículo 2, nace *ipso facto* la obligación de investigar de oficio.

Esta obligación de carácter procedimental, producto de la evolución jurisprudencial, que tiene su origen con el artículo 2, se aplica también en relación a los artículos 3 (prohibición de la tortura) y 14 (prohibición de la discriminación).

1.7. Jurisprudencia sobre discriminación: Artículo 14 del Convenio Europeo. Igualdad en el goce de los derechos y libertades

Como se señaló anteriormente, el artículo 14 del Convenio estipula que el disfrute de los derechos reconocidos por el Convenio Europeo se han de asegurar sin distinción alguna. De este enunciado se desprende que la prohibición de la discriminación no tiene existencia autónoma, no tiene una vida independiente, sino que constituye una condición específica, la no discriminación, de los demás derechos salvaguardados en el Convenio. De esta forma, una medida, aún siendo conforme a las exigencias de los artículos del Convenio o de uno de sus Protocolos, puede ser contraria al Convenio a la luz del artículo 14 por tener carácter discriminatorio.

El artículo 14 no impide una diferencia de trato si ésta se basa en una apreciación objetiva de circunstancias de hecho esencialmente diferentes. Es decir, el artículo 14 del Convenio no prohíbe cualquier diferencia de trato en el ejercicio de los derechos y libertades consagrados en el Convenio o sus Protocolos.

El Tribunal, cuando verifica el respeto al artículo 14 del Convenio, parte del hecho de que las autoridades nacionales se encuentran a menudo confrontadas a situaciones o problemas cuya diversidad reclama soluciones jurídicas diferentes. (El Tribunal parte de que las desigualdades de derecho no tienen otro objeto que corregir desigualdades de hecho.)

Conviene entonces definir cuáles son los criterios que permiten determinar si una distinción concreta de trato infringe o no el artículo 14. Con este fin, el Tribunal, siguiendo los principios que se desprenden de la práctica judicial en los Estados democráticos, considera que la igualdad de trato resulta violada si la dis-

tinción carece de justificación objetiva y razonable. La existencia de tal justificación debe apreciarse en relación con el objeto y los efectos de la medida en cuestión. Una distinción en el ejercicio de un derecho consagrado por el Convenio o sus Protocolos no debe únicamente seguir un fin legítimo, sino que el artículo 14 se viola también cuando queda claramente probado que no existe relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y el objeto perseguido.

El Tribunal establece que la prohibición de la discriminación, en general, y la discriminación fundada en la raza o el origen étnico, en particular, dispuesta por el artículo 14 del Convenio refleja los valores fundamentales de las sociedades democráticas que conforman el Consejo de Europa. Los motivos de discriminación enunciados en el artículo 14 no tienen un carácter exhaustivo, sino meramente indicativo; ver, entre otras, *Engel y otros v. Países Bajos*²³ y *Rasmussen v. Dinamarca*²⁴, que señalan que la lista elaborada para el artículo 14 no es limitativa. Así, por ejemplo, el Tribunal ha aplicado el artículo 14 en relación con la discriminación por razón de orientación sexual²⁵ y por vulneración de los derechos sucesorios del hijo de una madre soltera²⁶.

También se destacan otros casos en que el Tribunal encontró que no existía una relación razonable de proporcionalidad entre los medios estatales empleados –injerencia en razón de disposiciones legislativas que regulaban la sucesión intestada– y el objetivo perseguido con la diferencia en el trato²⁷. En el caso *Pla y Puncernau v. Andorra*²⁸, de 2004, la alegación provenía de un supuesto de sucesión testada; la injerencia se origina con la interpretación efectuada por los tribunales nacionales de una cláusula testamentaria. El Tribunal, aceptando que son las jurisdicciones nacionales las más apropiadas para interpretar el derecho interno, estima que en este caso la interpretación realizada por los tribunales nacionales es, además de arbitraria, contraria al artículo 14 por discriminatoria, careciendo de justificación objetiva y razonable.

En *Karlheinz Schmidt v. Alemania*²⁹, el demandante aduce violación de los artículos 4.2 (prohibición de constreñimiento a trabajo forzado u obligatorio) y 14 del Convenio, en virtud de la exigencia impuesta por la municipalidad, sólo a los hombres, de prestar servicio como bombero o pagar un impuesto. El Tribunal estimó que la exigencia no era violatoria del artículo 4.2³⁰, pero que sí violaba el artículo 14 puesto que la distinción basada sólo en el sexo era discriminatoria, al carecer de justificación objetiva y razonable³¹.

En relación con la discriminación racial, en *Menson y otros v. Reino Unido*³², el Tribunal declaró que:

*... cuando el ataque tiene motivaciones raciales, es particularmente importante que la investigación se realice con vigor e imparcialidad, respetando la necesidad de reiterar continuamente la condena del racismo por la sociedad y mantener la confianza por parte de las minorías en la capacidad de las autoridades de protegerles contra la amenaza de violencia racista*³³.

Más adelante, en *Shanaghan v. Reino Unido*³⁴, reconoció el Tribunal que en la práctica puede ser extremadamente difícil probar la "motivación racista", estableciendo que "la investigación debe ser efectiva en el sentido de que lleve a la determinación de si la fuerza usada en estos casos fue o no justificada dadas las circunstancias y a la identificación y castigo de los responsables. Esta no es una obligación de resultado sino de medios"³⁵. Por otra parte, en *Nachova y otros v. Bulgaria*³⁶, el Tribunal consideró que en la investigación de actos violentos cometidos por agentes del Estado que puedan constituir discriminación puede "extraer el Tribunal conclusiones negativas o desplazar la carga de la prueba, haciéndola pesar sobre el gobierno demandado"³⁷.

El Tribunal en *Nachova* afirmó que en los supuestos donde se invoque discriminación racial la carga de la prueba incumbe al gobierno demandado; es decir, será el Estado demandado quien, con la ayuda de elementos probatorios suplementarios, en su caso, o de una explicación plausible de los hechos, deberá convencer de que los sucesos denunciados no han estado inspirados por una actitud discriminatoria prohibida³⁸.

1.8. Protocolo 12 al Convenio Europeo

Como se discutió anteriormente, el artículo 14 del Convenio Europeo ofrece una protección limitada, ya que sólo proscribe la discriminación en cuanto se refiere "al goce de los derechos y libertades reconocidos en el Convenio".

Por ello, la cuestión de un posible refuerzo de las garantías ofrecidas por el artículo 14 del Convenio ha sido objeto de estudio desde los años noventa por la Comisión Europea contra el Racismo y la Intole-

rancia (ECRI)³⁹, el Comité de Dirección para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (CDEG)⁴⁰ y el Comisario de Derechos Humanos⁴¹. A partir de la Cumbre de Jefes de Estado de 1993, los trabajos del Consejo de Europa sobre racismo e intolerancia se intensifican y culminan con una proposición de la ECRI sugiriendo al Comité de Ministros un refuerzo de la cláusula de no discriminación, adoptando finalmente el Comité de Ministros el texto del Protocolo nº 12 al Convenio Europeo⁴².

El Protocolo 12 prohíbe, con carácter general, toda forma de discriminación, es decir, va más allá de las limitaciones establecidas por el artículo 14 del Convenio⁴³. Este Protocolo entró en vigor el 1 de abril de 2005. Ha sido firmado por 35 de los 46 Estados miembros del Consejo de Europa y ratificado por 14 de ellos. España lo firmó el 4 de octubre de 2005, pero todavía no lo ha ratificado. Este Protocolo en su preámbulo proclama el principio de igualdad ante la ley y el de la igual protección de la ley e igualdad en el disfrute de cualquier derecho y prohibición de discriminación por parte de cualquier autoridad pública.

El Protocolo 12 parte de que el artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama que “[t]odos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. El alcance previsto para este artículo se proyecta tanto para los derechos y las libertades individuales contra cualquier discriminación por parte de las autoridades públicas, como para las eventuales obligaciones positivas de los Estados, es decir, los Estados están obligados a adoptar medidas preventivas y apropiadas para garantizar una protección efectiva para prevenir la discriminación, planteándose el problema de los “efectos horizontales indirectos”, puesto que ya estaríamos hablando de relaciones entre particulares.

El listado de motivos de discriminación establecido en el artículo 1 del Protocolo 12 es, como en el artículo 14 del Convenio, meramente indicativo, pues se considera inútil, jurídicamente hablando, crear una lista exhaustiva. Por lo tanto, hemos de tener presente que en este momento debemos partir de que el artículo 14 del Convenio sólo puede examinarse junto con otra disposición; pero se ha de señalar que este escenario está llamado a cambiar con el Protocolo 12.

La futura entrada en vigor de este Protocolo deberá, se presume, comportar una extensión considerable de la competencia del Tribunal en razón de la materia y podrá suponer un aumento en el número de demandas que se presenten ante el TEDH.

2. Demandas por discriminación racial y por género ante la Comisión Europea: Las Directivas sobre Igualdad y sobre Género y el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas

Además de regirse por el TEDH, España también se rige por las leyes y regulaciones de la Unión Europea. Las regulaciones más cruciales sobre discriminación racial y étnica son las dos llamadas "Directivas sobre Igualdad": la Directiva sobre Raza⁴⁴ y la Directiva Marco⁴⁵; también es de relevancia la Directiva sobre Género⁴⁶. Estas directivas crean una obligación para España de proteger a sus residentes contra la discriminación racial o por género, aunque de una manera muy diferente y menos directa que el Convenio Europeo.

Bajo ciertas circunstancias, las víctimas de discriminación en España pueden acudir a un recurso específico ante el Tribunal de Justicia, la institución judicial de la Comunidad Europea, que está a cargo de examinar la legalidad de las medidas de la Comunidad y garantizar la aplicación e interpretación uniforme de la ley de la Comunidad⁴⁷.

2.1. Las Directivas sobre Igualdad: Directiva sobre Raza⁴⁸ y Directiva Marco⁴⁹

De las dos Directivas sobre Igualdad, la más relevante para el tema de la discriminación por raza/etnia –y el litigio subsiguiente sobre estos temas– es la Directiva sobre Raza, que delinea "los que podrían decirse son los más altos estándares legislativos contra la discriminación racial en el ámbito internacional"⁵⁰. El concepto de discriminación racial, tal y como está incluido en esta directiva, en gran medida con base en la legislación y jurisprudencia sobre discriminación de género de la Comunidad Europea, incluye tanto discriminación directa como indirecta. La discriminación directa está definida en el artículo 2.1 como: "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".

Un ejemplo de discriminación directa es si un lugar público, como un bar o un restaurante, expone un aviso prohibiendo la entrada a personas de una raza/etnia particular. La discriminación indirecta existe "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 pueda

justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios”⁵¹.

Un ejemplo de discriminación indirecta se produce cuando un empleador excluye solicitantes para el empleo que vivan en un barrio específico que esté compuesto principalmente por minorías étnicas. La directiva se aplica a empleo, educación y capacitación vocacional, pertenencia a cuerpos profesionales de trabajadores y de empleadores, protección social, ventajas sociales y acceso a y suministro de bienes y servicios públicos.

La Directiva sobre Raza no cubre la discriminación basada en la nacionalidad o religión, aunque la prohibición contra la discriminación racial/étnica indirecta puede utilizarse para demandar por discriminación directa por tales razones. Por ejemplo, un nacional de un tercer país no podría utilizar la Directiva sobre Raza en una demanda por tratamiento discriminatorio con base en su origen marroquí, pero podría utilizarla para argumentar que fue discriminado por su raza/etnia. La Directiva sobre Raza tampoco extiende su protección a “requisitos ocupacionales genuinos y determinantes”⁵² y permite la acción positiva⁵³.

Un elemento particularmente importante de la Directiva sobre Raza es su énfasis en el cambio de la carga probatoria, como lo explica el artículo 8, según el cual una vez el/la demandante ha establecido los hechos por los cuáles puede presumirse la discriminación, la responsabilidad de probar que la discriminación no ocurrió reside en el demandado. Depende entonces de las autoridades nacionales determinar el momento en que se han establecido tales hechos⁵⁴.

La Directiva sobre Raza es directamente efectiva en tanto que las normas legales en ella contenida sirven como normas legales comunales que pueden ser usadas por particulares con el propósito de afirmar los derechos en ella contenidos en contra de un Estado miembro. En contraste, no es posible utilizar la Directiva sobre Raza contra un/a particular; es decir, un actor no estatal.

Cabe destacar que la Directiva sobre Raza es efectiva indirectamente, en tanto se requiere que los tribunales nacionales interpreten la legislación nacional en acuerdo con la ley de la Comunidad Europea, como se explicará más adelante. Por ejemplo, la legislación española sobre acceso a educación vocacional o a servicios de salud debe interpretarse y aplicarse a la luz de los derechos garantizados en la Directiva sobre Raza.

Por otra parte, la Directiva Marco tiene por objeto “establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en

el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato⁵⁵. La diferencia de trato está permitida en “muy contadas circunstancias”, pues quedará justificada únicamente “cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado⁵⁶. La definición de discriminación directa e indirecta queda redactada, en este caso, en los mismos términos que en la Directiva sobre Raza, con la única diferencia de que comprende un supuesto más de excepción en los casos de discriminación indirecta⁵⁷.

En cuanto a la carga de la prueba, queda regulada exactamente igual que para el caso de la Directiva sobre Raza. Al igual que en ésta, se establece que este principio no será aplicable en el caso de los procedimientos penales⁵⁸. Otro punto importante que recoge la Directiva Marco es que se prevé que los Estados miembros adopten en sus ordenamientos las medidas necesarias para proteger a los/las trabajadores/as contra el despido o cualquier otro trato desfavorable adoptado por el/la empresario/a como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa, o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato⁵⁹.

2.2. Las Directivas sobre Género

El Consejo de Europa, mediante sus Directivas sobre Género, busca combatir la discriminación por sexo en el acceso a bienes y servicios y en su suministro, así como en asuntos laborales y ocupacionales.

Las Directivas sobre Género adoptan las mismas definiciones de discriminación directa e indirecta anteriormente mencionadas, cuando se comete por razón de sexo. Adicionalmente, incluyen las definiciones de acoso⁶⁰ y acoso sexual⁶¹.

Las Directivas sobre Género abarcan a todas las personas que suministren bienes y servicios disponibles para el público, tanto en el sector público como en el privado, a los regímenes profesionales de Seguridad Social y a los regímenes de pensión. Se prohíbe la discriminación por razones de sexo que, según las Directivas incluye el trato menos favorable por razón de embarazo o maternidad, el acoso y el acoso sexual y establecen que sus disposiciones no precluyen la acción positiva. Otro aspecto importante es que, desde el fallo *P v. Cornwall*⁶², la discriminación por sexo debe incluir discriminación con base en reasignación de sexo.

Al igual que la Directiva sobre Raza, en el caso de alegación de discriminación, la carga de la prueba pasa a ser del Estado demandado, a quien corresponde demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2.3. La aplicabilidad de las Directivas

Por definición, las Directivas de la Comunidad Europea especifican los principios clave que deben incorporarse en el derecho interno y dan a los Estados miembros tanto un período de tiempo específico durante el cual transponer e implementar la directiva como discrecionalidad en cuanto a la forma en que será implementada⁶³.

España transpuso tanto la Directiva sobre Raza como la Directiva Marco en el derecho nacional en diciembre de 2002, mediante la Ley 62/2003, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social⁶⁴, publicada casi seis meses después de la fecha límite impuesta por el Consejo Europeo y efectiva el 1 de enero de 2004. Las Directivas fueron transpuestas “sin ningún debate en la sociedad en general (puesto que no hubo ningún diálogo formal con las dos partes, la industria y las ONG, como se sugería en las directivas), y sin ningún debate político o parlamentario”⁶⁵. Los/las activistas por la igualdad ignoraban el contenido de la Directiva sobre Raza o el potencial impacto de la misma sobre su trabajo en España. No se organizaron ni campañas educativas ni cursos de capacitación. Adicionalmente, la Ley 62/2003 se diferencia de la Directiva sobre Raza en diversas áreas clave⁶⁶:

- La Ley 62/2003 no especifica cómo debe probarse la discriminación indirecta.
- Las palabras “hostil” y “degradante” no se incluyen en la definición en la ley de España sobre acoso.
- Aunque el artículo 29 de la ley establece “la presente sección tiene por objeto establecer medidas para que el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón del origen racial o étnico de las personas sea real y efectivo en la educación, la sanidad, las prestaciones y los servicios sociales, la vivienda y, en general, la oferta y el acceso a cualesquiera bienes y servicios”, ni esta ni ninguna otra sección prevé medidas para hacer que el principio de trato igual sea “real y efectivo”.

- El principio de protección contra la victimización se transpone sólo en el ámbito laboral.
- Las sanciones sólo se han instituido en el ámbito laboral (Directiva 2000/78), no en otros ámbitos cubiertos por la Directiva sobre Raza, excepto en el campo penal.
- La Ley 62/2003 reconoce la posibilidad de que las entidades y asociaciones legales puedan participar “en beneficio” de el/la demandante, pero sólo en el ámbito laboral y no “o en apoyo” como se establece en el artículo 10 de la Directiva sobre Raza.
- La ley creó el “Consejo para la promoción de la igualdad de trato y la no discriminación de las personas por el origen racial o étnico”, pero su independencia es incierta al menos por dos razones: en primer lugar, porque en la definición de sus funciones se omite la palabra “independiente”, que aparece tres veces en el artículo 13.2 de la Directiva sobre Raza, una en cada descripción de sus funciones. En segundo lugar, porque su composición es de naturaleza esencialmente gubernamental, así que se presenta como un típico órgano consultivo dentro del gobierno español. Su efectividad es cuestionable porque el Consejo no tiene un presupuesto propio sino que recibe “el apoyo necesario para el desarrollo de sus funciones” de IMSERSO, un órgano de servicios sociales adjunto al Ministerio de Trabajo.

A pesar de esta transposición problemática al sistema español, la Directiva sobre Raza es aplicable en España y puede ser utilizada por las víctimas de discriminación en una de dos formas: (1) mediante el litigio ante tribunales nacionales contra las políticas y procedimientos que van en contra de los principios de la Directiva sobre Raza como fue transpuesta al derecho nacional; y (2) mediante el litigio ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.

La Directiva Marco obliga a los Estados miembros a disponer de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la misma⁶⁷. Junto con la posibilidad de acudir a los tribunales nacionales se presenta la opción de litigar ante el Tribunal de Justicia, en los mismos casos y términos que la Directiva sobre Raza.

En marzo de 2007, mediante la Ley de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres⁶⁸, España transpuso dos de las Directivas en materia de igualdad de trato: la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que

se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro⁶⁹. Así, las víctimas de discriminación por sexo en España tienen también la posibilidad de acudir a los tribunales nacionales y, dado el caso, ante el TJCE.

2.4. Litigio ante los tribunales nacionales y el Tribunal de Justicia

Es un requisito que los tribunales nacionales, en la medida de lo posible, interpreten el derecho nacional de forma concordante con la formulación e intención de las Directivas de la Comunidad tanto en el contexto “público” como en el “privado”. Esto es aplicable aunque la ley nacional en cuestión haya sido expedida antes o después de la Directiva relevante⁷⁰. Lo que esto significa en la práctica es que las víctimas de discriminación racial o por género pueden apelar a los conceptos clave de la Directiva sobre Raza o de las Directivas sobre Género, o de ambas, de la manera en que están definidos en las Directivas mismas, así como en su transposición en el derecho español, para demandar por un trato discriminatorio que esté dentro del alcance de éstas. Por lo tanto, una víctima puede, por ejemplo, demandar por un acto o patrón discriminatorio ante los tribunales españoles utilizando los –hasta ahora relativamente desconocidos– conceptos de discriminación directa e indirecta, carga probatoria y utilización de estadísticas para probar la discriminación indirecta.

El Tribunal de Justicia trabaja en colaboración con los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros, los cuáles son jueces de Derecho común en asuntos de Derecho Comunitario. Para garantizar la aplicación efectiva y homogénea de la legislación comunitaria y evitar interpretaciones divergentes, los tribunales nacionales pueden, y algunas veces deben, referirse al Tribunal de Justicia para solicitarle que precise una cuestión de interpretación del Derecho Comunitario, para que puedan establecer, por ejemplo, la conformidad de la normativa nacional con este Derecho. La cuestión prejudicial también puede tener por objeto el control de la validez de un acto de Derecho Comunitario⁷¹.

Si el fallo de los tribunales nacionales, en comparación con las interpretaciones de la Directiva sobre Raza en el contexto nacional, difiere sustancialmente de los principios esgrimidos en la Directiva misma, el caso podría ser referido al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas. Por ejemplo, si un caso

es llevado ante un tribunal en España y éste requiere una interpretación de la Directiva sobre Raza y de la normativa que la transposición en el ordenamiento jurídico español y hay preguntas sobre cómo debe ser interpretada, el tribunal nacional puede y debe referirlas al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas para que éste decida. El Tribunal de Justicia podría entonces realizar un fallo sobre cómo debe aplicarse la ley y enviar la decisión de vuelta al tribunal nacional, el cual estaría obligado a aplicar el razonamiento del Tribunal de Justicia al caso nacional, pues actúa como garante del derecho de la Comunidad Europea.

Este proceso se conoce como “referencias para cuestiones prejudiciales”, mediante el cual, cualquier ciudadano/a europeo/a puede solicitar que se precisen las normas comunitarias que le afectan. Aunque este proceso sólo puede iniciarlo un tribunal nacional, las partes litigantes en el asunto de que conoce, los Estados miembros y las instituciones europeas pueden participar en el procedimiento iniciado ante el Tribunal de Justicia⁷².

Ningún caso acerca de la interpretación de la Directiva sobre Raza ha sido llevado ante el Tribunal de Justicia. El momento es oportuno, entonces, para obtener una clarificación sobre su ámbito de protección, etc., particularmente en España, donde hay crecientes problemas de discriminación racial y por género y en donde los principios internacionales y regionales de igualdad permanecen relativamente desconocidos.

Respecto a la Directiva Marco, el Juzgado de lo Social número 33 de Madrid presentó una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia, asunto C-13/05, en relación con la interpretación del concepto de discapacidad de la Directiva Marco. Hasta el momento, esta ha sido la única cuestión prejudicial solicitada por los tribunales españoles al Tribunal de Justicia.

2.5. Mecanismos internacionales de reparación para las víctimas de discriminación en España⁷³

Las víctimas de discriminación en España también cuentan con recursos de reparación ante diferentes organismos de derechos humanos de las Naciones Unidas, incluyendo el Comité de Derechos Humanos (CDH), el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD), el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y el Comité contra la Tortura (CAT)⁷⁴. Estos comités proveen reparación individual a nivel internacional mediante mecanismos cuasi-judiciales.

Cualquier persona puede presentar una demanda aduciendo que ha habido una violación de los derechos de los tratados ante los comités apropiados, siempre y cuando el Estado demandado sea parte del tratado en cuestión y haya reconocido la competencia del comité respectivo.

Los procedimientos de demanda, descritos en la siguiente sección con mayor especificidad para los dos comités más relevantes, han sido diseñados para que sean sencillos y accesibles. Aunque las decisiones expedidas por el CDH, CERD, CEDAW y CAT no son obligatorias en la misma forma en que lo son los fallos del Tribunal Europeo de Derechos Humanos o el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, ofrecen a las víctimas una vía alternativa de reparación.

2.5.1. El Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (Comité CEDAW)

El Comité CEDAW, encargado de monitorear el cumplimiento estatal de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)⁷⁵, puede considerar comunicaciones individuales relacionadas con los Estados Parte, de acuerdo con el Protocolo Facultativo a la CEDAW⁷⁶, que incluye dos procedimientos para controlar la aplicación y cumplimiento de la CEDAW:

- 1.** El procedimiento de comunicación: a través de éste, el Comité examina las comunicaciones o quejas presentadas por personas o grupos de personas que aleguen ser víctimas de una violación a los derechos recogidos en la Convención.
- 2.** El procedimiento de investigación: permite al Comité investigar las violaciones graves y sistemáticas de los derechos humanos de las mujeres ocurridas en los Estados Parte del Protocolo.

Una de las principales fortalezas de los procedimientos del Protocolo Facultativo es que permite al Comité desarrollar interpretaciones progresistas de la CEDAW, lo que supone algo muy positivo para la lucha por los derechos de la mujer. No obstante, frente a esta fortaleza aparece una debilidad importante,

pues las recomendaciones del Comité no son vinculantes y su aplicación depende de la buena fe del Estado Parte y de las presiones que ejerzan la sociedad civil, el Comité y la comunidad internacional.

Es importante saber que el procedimiento de comunicación y el de investigación no son mutuamente excluyentes, lo que permite realizar una comunicación individual basada en las mismas circunstancias que las que han denotado una investigación.

2.5.2. El Comité de Derechos Humanos (CDH)

El Comité de Derechos Humanos, encargado de monitorear el cumplimiento estatal con el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ICCPR)⁷⁷, puede considerar comunicaciones individuales contra los Estados Parte si también han ratificado el Primer Protocolo Facultativo del ICCPR⁷⁸. Así, las víctimas de discriminación en España pueden presentar sus demandas individuales ante el Comité de Derechos Humanos.

Los artículos más relevantes sobre igualdad del ICCPR son los artículos 2, 3, y 26 –este último contiene una garantía independiente de no discriminación que prohíbe la discriminación respecto de todos los derechos y beneficios reconocibles por la ley. Es importante indicar que el derecho a la igualdad ante la ley y a ser libre de discriminación, protegido por el artículo 26, requiere que los Estados actúen contra la discriminación de agentes tanto privados como públicos⁷⁹. Esto significa que las víctimas de discriminación pueden presentar una queja contra España cuando el gobierno no las haya protegido contra la discriminación por parte de ciudadanos/as o personas jurídicas no estatales.

Sólo individuos o sus representantes certificados/as pueden llevar casos ante el CDH; no se reconoce la *actio popularis* ante este Comité. El Comité no considera quejas que no hayan agotado los recursos internos o que estén simultáneamente ante otros tribunales internacionales. Generalmente no hay un tiempo límite dentro del cual el/la demandante deba presentar su queja ante el Comité, pero se urge a los/las demandantes a que entreguen sus quejas tan pronto como sea posible una vez se han agotado los recursos internos.

2.5.3. El Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)

El CERD está encargado de monitorear el cumplimiento estatal de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (ICERD)⁸⁰. El CERD puede considerar comunicaciones individuales relacionadas con las partes que hayan hecho la declaración requerida bajo el artículo 14 de la ICERD.

España ratificó la ICERD y reconoció la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial para recibir y considerar comunicaciones de individuos o grupos de individuos dentro de la jurisdicción de España que alegan ser víctimas de violaciones de derechos establecidos en dicha Convención, por parte del Estado español. España hizo una reserva al artículo 14 de la ICERD, estableciendo un plazo restrictivo de tres meses para presentar las comunicaciones al Comité, una vez agotados los recursos nacionales.

Los artículos sobre igualdad más relevantes de ICERD son los artículos 1 y 2. Al igual que el Comité de Derechos Humanos, el CERD ha notado que, en la medida en que las instituciones privadas influyen en el ejercicio de los derechos o en la disponibilidad de oportunidad, el Estado Parte debe asegurar que el resultado no tiene ni el propósito ni el efecto de crear o perpetuar la discriminación racial.

A diferencia de otros organismos de las Naciones Unidas, una queja ante el CERD no será considerada inadmisibile si el mismo asunto está pendiente o a sido objeto de una decisión a raíz de otro proceso internacional. Esta provisión amplía el campo de adjudicación de el/la demandante, permitiéndole solicitar vías paralelas de justicia (en donde sea permitido). Adicionalmente, las demandas pueden presentarse por parte de un grupo de individuos, en vez de una sola persona.

Puesto que, en comparación con el Comité de Derechos Humanos o el CAT, llegan relativamente pocas comunicaciones al CERD, las solicitudes de los demandantes tienen más posibilidades de ser resueltas en un periodo de tiempo menor.

2.5.4. El Comité contra la Tortura (CAT)

El Comité contra la Tortura es el encargado de monitorear el cumplimiento de la Convención contra la Tortura y otros Tratos Crueles, Inhumanos o Degradantes⁸¹, cuyo artículo 22 permite las denuncias o comu-

nicaciones de particulares que consideran que sus derechos bajo la Convención han sido vulnerados. España declaró explícitamente su reconocimiento de la competencia del Comité sobre denuncias o quejas de particulares sujetos/as a la jurisdicción española⁸².

La definición de tortura del artículo 1º de la Convención incluye todo acto por el cual se inflija intencionadamente a una persona dolores o sufrimientos graves, físicos o mentales, por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación, por parte de un/a funcionario/a público/a u otra persona en ejercicio de sus funciones públicas, a instigación suya o con su consentimiento o aquiescencia.

Cabe mencionar que el artículo 3 de la Convención consagra el principio de *non-refoulement*, según el cual ningún Estado Parte podrá expulsar, devolver o extraditar a una persona a otro Estado cuando haya razones fundadas para creer que ésta estaría en peligro de ser sometida a tortura. Este principio es especialmente relevante cuando hablamos de discriminación contra personas en situación administrativa irregular que se enfrentan el riesgo de ser expulsadas de España.

El CAT no puede considerar comunicaciones que hayan sido o estén siendo examinadas según otro procedimiento de investigación o solución internacional. Una vez admitida la comunicación, el Estado tiene un plazo de seis meses para presentar al Comité explicaciones o aclaraciones sobre el asunto y exponer qué medidas ha adoptado para remediar la situación. El procedimiento de examen concluye con la transmisión de las observaciones finales del Comité a el/la autor/a de la comunicación y al Estado Parte interesado⁸³.

3. Conclusiones

España es Estado miembro de los principales tratados regionales e internacionales creados para la protección de derechos humanos de las personas que habiten su territorio. Los instrumentos firmados y ratificados por el Estado español consagran el derecho a la no discriminación y disponen de mecanismos específicos para obtener reparación por las violaciones de este derecho.

Así, los/las habitantes de España se pueden amparar en las normas internacionales tanto en los tribunales nacionales como en los internacionales. Las personas pueden aducir una violación de las normas internacionales (v.g., derechos consagrados en el Convenio Europeo, en las Directivas contra la Discrimi-

nación y en los tratados de las Naciones Unidas) tanto ante los tribunales nacionales –ya que España ha transpuesto esta normatividad en su legislación nacional–, como ante los tribunales regionales e internacionales, cuya jurisdicción ha sido reconocida por España.

Ante los serios problemas que presenta el acceso a la justicia en España, y que se observaron en el transcurso de esta investigación, los mecanismos regionales e internacionales se presentan como una alternativa viable y efectiva de reparación a las víctimas de discriminación perpetuada en violación de los derechos consagrados en los instrumentos firmados y ratificados por España, los cuáles se han fortalecido a través del tiempo con la generación de jurisprudencia que delimita cada vez más los estándares internacionales de derechos humanos.

NOTAS

- ¹ Coordinadora del programa Igualdad y Ciudadanía de la Iniciativa Pro Justicia del Open Society Institute.
- ² Ex-letrada del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Magistrada-Jueza adscrita al partido judicial de Barcelona. Autora de las secciones 1.6, 1.7 y 1.8 del presente capítulo.
- ³ CONSEJO DE EUROPA, *Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales*, de 4 de noviembre de 1950, ratificado por España el 4 de octubre de 1979, *Boletín Oficial del Estado*, 10 de octubre de 1979, num. 243, p. 23.564, entrada en vigor en España el 4 de octubre de 1979.
- ⁴ CONSEJO DE EUROPA, *Directiva 2000/43/EC*, *supra* Capítulo Primero, n. 3.
- ⁵ CONSEJO DE EUROPA, *Directiva 2000/78/EC*, de 27 de noviembre de 2000, *relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación*, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 303, año 43, 2 de diciembre de 2000, p. 16, en: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2000/l_303/l_30320001202es00160022.pdf [consulta: 27 de junio de 2007].
- ⁶ Existen cuatro directivas concernientes a la discriminación por sexo o por género: CONSEJO DE EUROPA, *Directiva 97/80/CE*, de 15 de diciembre de 1997, *relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo*, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 14, año 41, 20 de enero de 1998, p. 6; PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO DE EUROPA, *Directiva 2002/73/CE*, de 23 de septiembre de 2002, *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*, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 269, año 45, 5 de octubre de 2002, p. 15; CONSEJO DE EUROPA, *Directiva 2004/113/EC*, de 13 de diciembre de 2004, *supra* n. 3; PARLAMENTO EUROPEO Y CONSEJO DE EUROPA, *Directiva 2006/54/CE* de 5 de julio de 2006, *relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)*, Diario Oficial de las Comunidades Europeas, L 204, año 49, 26 de julio de 2006, p. 23.
- ⁷ Para más información sobre el Consejo de Europa ver: http://www.coe.int/t/es/com/about_coe/ [consulta: 28 de junio de 2007].
- ⁸ El Tribunal Europeo de Derechos Humanos tiene su sede en Estrasburgo, Francia. Ver: <http://www.echr.coe.int/echr> [consulta: 21 de junio de 2007].

⁹ CONSEJO DE EUROPA, *Protocolo nº 12 al Convenio Europeo de Derechos Humanos* de 4 de noviembre de 2000, entrada en vigor general, el 1 de abril de 2005, firmado por España el 4 de octubre de 2005, en inglés en: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/177.htm> [consulta: 30 de junio de 2007].

¹⁰ Ver sección 1.8 abajo para una discusión detallada sobre el Protocolo 12.

¹¹ Sin embargo, no se necesita que haya una violación de un derecho sustantivo para que el artículo 14 sea aplicable. Una medida que no viola en sí misma un derecho sustantivo bajo el Convenio, puede violar tal derecho en conjunto con el artículo 14 si es de carácter discriminatorio. Asimismo, "una limitación a un derecho sustantivo permitida bajo el Convenio [...] no debe aplicarse en forma discriminatoria porque de otra manera puede infringir tal derecho tomado en conjunto con el artículo 14. Incluso si una restricción sobre un derecho sustantivo es permitida bajo la provisión relevante, si es discriminatoria, violaría tal provisión leída en conjunto con el artículo 14". KITCHING, Kevin (ed.), *Non-Discrimination in International Law: A Handbook for Practitioners*, Interights, Londres, 2005, p. 46, en: <http://www.interights.org/doc/Handbook.pdf> [consulta: 30 de junio de 2007].

¹² A menos que se indique de otra forma, el resumen subsiguiente de las guías procedimentales ha sido adoptado de la siguiente fuente: CLEMENS, Luke J. et al., *European Human Rights: Taking a Case under the Convention*, Segunda Edición, Londres, 1999.

¹³ Demanda presentada por personas interesadas que no son directamente víctimas de una violación de sus derechos.

¹⁴ Excepcionalmente, el Presidente de la Sala puede autorizar a la persona demandante a representarse a sí misma. Regla 36 del Reglamento del TEDH, en: <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/D1EB31A8-4194-436E-987E-65AC8864BE4F/0/RulesOfCourt.pdf> (en inglés), ó <http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/4DC96BA1-2663-45AF-B978-08A1432B1FFE/0/ReglementDeLaCour.pdf> (en francés) [consulta: 27 de junio de 2007].

¹⁵ En general se refiere a cuando el/la demandante es notificado/a sobre el resultado, ya sea porque está presente cuando la decisión es tomada o porque su representante legal se lo ha notificado. Cuando el/la demandante no conoce la violación, el plazo de los seis meses empieza a correr una vez conoce del acto o decisión en cuestión.

¹⁶ Convenio Europeo, *supra*, n. 3, Art. 35. "1. Al Tribunal no podrá recurrirse sino después de agotar las vías de recursos internas, tal como se entiende según los principios de derecho internacional generalmente reconocidos y en el plazo de seis meses a partir de la fecha de la resolución interna definitiva. 2. El Tribunal no admitirá ninguna demanda individual entablada en aplicación del artículo 34, cuando: a) Sea anónima, o b) Sea esencialmente la misma que una demanda examinada anteriormente por el Tribunal o ya sometida a otra instancia internacional de investigación o de arreglo, y no contenga hechos nuevos. 3. El Tribunal considerará inadmisibles cualquier demanda individual presentada en aplicación del artículo 34 cuando la estime incompatible con las disposiciones del Convenio o de sus protocolos, manifiestamente mal fundada o abusiva. 4. El Tribunal rechazará cualquier demanda que considere inadmisibles en aplicación del presente artículo. Podrá decidirlo así en cualquier fase del procedimiento."

- ¹⁷ Los textos completos de las sentencias del TEDH pueden consultarse en la base de datos HUDOC, disponible en inglés en: <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Case-Law/Hudoc/Hudoc+database/> y en francés en: [http://www.echr.coe.int/ECHR/FR /Header/Case-Law/HUDOC/HUDOC+database](http://www.echr.coe.int/ECHR/FR/Header/Case-Law/HUDOC/HUDOC+database).
- ¹⁸ Convenio Europeo, *supra*, n. 3, art. 35.
- ¹⁹ *Ibidem*, art. 43.
- ²⁰ TEDH, *Assanidze v. Georgia* [GC], sentencia de 8 de abril de 2004, nº 71503/01, p. 51, ECHR 2004-II.
- ²¹ CONSEJO DE EUROPA, *Protocolo nº 6 al convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, relativo a la abolición de la pena de muerte*, de 28 de abril de 1983, ratificado por España el 14 de enero de 1985, *Boletín Oficial del Estado*, 17 de abril de 1985, num. 92, p. 10.196 (entrada en vigor en España el 1º de marzo de 1985).
- ²² CONSEJO DE EUROPA, *Protocolo nº 13 al convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, relativo a la abolición de la pena de muerte en toda circunstancia*, de 3 de mayo de 2002, entrada en vigor general el 1º de julio de 2003. Firmado por España el 3 de mayo de 2002, aún no ha sido ratificado, en: <http://conventions.coe.int/Treaty/en/Treaties/Html/187.htm> (en inglés) [consulta: 29 de junio de 2007].
- ²³ TEDH, *Engel y otros v. Países Bajos*, sentencia de 8 de junio de 1976 (plenaria), Serie A, nº 22, p. 30, § 72.
- ²⁴ TEDH, *Rasmussen v. Dinamarca*, sentencia de 28 de noviembre de 1984, Serie A, nº 87, p. 9, § 34.
- ²⁵ TEDH, *Salgueiro Da Silva Mouta v. Portugal*, sentencia de 21 de diciembre de 1999, nº 33290/96, p.17, §36, ECHR 1999-IX.
- ²⁶ TEDH, *Marckx v. Bélgica*, sentencia de 13 de junio de 1979, Serie A, nº 31, p. 18, § 48.
- ²⁷ Ver, TEDH, *Inze v. Austria*, sentencia de 28 de octubre de 1987, Serie A, nº 126 p. 15, § 45 y *Mazurek v. Francia*, sentencia de 1 de febrero de 2000, nº 34406/97, § 55, ECHR 2000-II.
- ²⁸ TEDH, *Pla y Puncernau v. Andorra*, sentencia de 13 de julio de 2004, nº 69498/01, §§ 46, 59, 62-63, ECHR 2004-VIII.
- ²⁹ TEDH, *Karlheinz Schmidt v. Alemania*, sentencia de 18 de julio de 1994, Serie A, nº 291-B.
- ³⁰ *Ibidem*, p. 8, § 23.
- ³¹ *Ibidem*, p. 9, §§ 24-29.
- ³² TEDH, *Menson y otros v. Reino Unido* (dec.), nº 47916/99, ECHR 2003-V.
- ³³ *Ibidem*, pp. 13-14.

³⁴ TEDH, *Shanaghan v. Reino Unido*, sentencia de 4 de mayo de 2001, nº 37715/97.

³⁵ *Ibidem*, § 90.

³⁶ TEDH, *Nachova y otros v. Bulgaria*, sentencia de 26 de febrero de 2004, nos. 43577/98 y 43579/98.

³⁷ *Ibidem*, § 167. Ver también: TEDH, *Salman v. Turquía* [GC], sentencia de 27 de junio de 2000, nº 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII y *Ponka v. Bélgica*, sentencia de 5 de febrero de 2002, nº 51564/99, §§ 61-63, ECHR 2000-VIII.

³⁸ *Ibidem*, § 171; ver también: *Nachova y otros v. Bulgaria* [GC], sentencia de 6 de julio de 2005, nos. 43577/98 y 43579/98, §§ 160-161, ECHR 2005-VII.

³⁹ La ECRI tiene como función combatir el racismo, la xenofobia, el antisemitismo y la intolerancia en Europa y desde una perspectiva de protección a los derechos humanos. Ver: http://www.coe.int/T/e/human_rights/ecri/1-ECRI/ [consulta: 30 de junio de 2007].

⁴⁰ El CEDG es un órgano intergubernamental responsable de defender, impulsar y guiar las acciones del Consejo de Europa encaminadas a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres. Ver: http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/11._Equality_Committee [consulta: 30 de junio de 2007].

⁴¹ La misión del Comisario es promover la educación y la sensibilización de las personas sobre la importancia de los derechos humanos, así como el respeto de éstos, y también de velar por el cumplimiento efectivo de las disposiciones del Consejo de Europa. Su papel es complementario al de las demás instituciones, es esencialmente preventivo y no tiene poderes jurisdiccionales. Ver: http://www.coe.int/t/commissioner/activities/mandate_EN.asp? [consulta: 30 de junio de 2007].

⁴² CONSEJO DE EUROPA, *supra*, n. 9.

⁴³ El Protocolo nº 12 establece una provisión independiente prohibiendo la discriminación. El artículo 1º establece que "1. *El goce de cualquier derecho establecido por ley debe garantizarse sin discriminación alguna por razones como sexo, raza, color, lengua, religión, opinión política o de otro tipo, origen nacional o social, asociación con una minoría nacional, propiedad, nacimiento u otro estatus; 2. Nadie podrá ser discriminado/a por una autoridad pública por ninguna razón como aquellas mencionadas en el párrafo 1*". El Protocolo amplía el campo de aplicación del artículo 14 más allá de los derechos incluidos en el Convenio Europeo para cobijar casos en lo que una persona es discriminada (a) en el goce de un derecho específicamente otorgado a un individuo en la ley nacional, (b) en el goce de un derecho que puede inferirse de una obligación clara de una autoridad pública bajo la ley nacional, (c) por una autoridad pública en ejercicio de su poder discrecional y (d) por cualquier otro acto u omisión de una autoridad pública. KITCHING, Kevin, *supra* n. 11, p. 47.

⁴⁴ *Supra*, Capítulo Primero, n. 3.

⁴⁵ *Supra*, n. 5.

⁴⁶ *Supra*, n. 6.

⁴⁷ El Tribunal de Justicia está basado en Luxemburgo. Ver: <http://www.curia.europa.eu/> [consulta: 30 de junio de 2007].

⁴⁸ *Supra*, Capítulo Primero, n. 3.

⁴⁹ *Supra*, n. 5.

⁵⁰ EUROPEAN ROMA RIGHTS CENTER, INTERIGHTS Y MIGRATION POLICY GROUP, *Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice*, 2004, p. 11, en: <http://www.migpolgroup.com/multiattachments/2180/DocumentName/strategiclitigationmanual.pdf> [consulta: 30 de junio de 2007].

⁵¹ Directiva sobre Raza, art. 2.2. La definición de discriminación de la Directiva sobre raza incluye también el acoso y la discriminación.

⁵² "Requisitos ocupacionales genuinos y determinantes" se refiere a los criterios que los empleadores pueden usar para discriminar legalmente con base en ciertas características personales, como raza o religión, en ciertas circunstancias en las que tales criterios son esenciales para el empleo.

⁵³ La "acción positiva", también conocida como acción afirmativa, se refiere a medidas especiales que pueden ser usadas para promover la igualdad. Hay cinco categorías generales de acción positiva que incluyen: (a) medidas positivas para erradicar la discriminación, (b) políticas neutrales en apariencia que tienen el propósito de asistir a un grupo en desventaja, (c) programas diseñados a atraer candidatos de grupos subrepresentados, (d) trato preferencial (como el uso de cuotas) y (e) la redefinición del mérito con el fin de hacer que una razón prohibida de discriminación sea una calificación para una posición. KITCHING, Kevin, *supra*, n. 11, p. 96.

⁵⁴ "El razonamiento detrás de este distanciamiento de los procedimientos legales tradicionales radica en la naturaleza de los casos de discriminación y la falta de transparencia que generalmente los rodea, volviendo remota la posibilidad de que las víctimas obtengan suficiente evidencia para probar la ofensa". EUROPEAN ROMA RIGHTS CENTER, INTERIGHTS Y MIGRATION POLICY GROUP, *supra*, n. 50, p.25.

⁵⁵ Directiva Marco, *supra*, n. 5, art. 1.

⁵⁶ *Ibidem*, considerando 23.

⁵⁷ Dicha excepción se refiere a las personas con una discapacidad determinada.

⁵⁸ Directiva Marco, *supra*, n. 5, art. 10.3.

⁵⁹ *Ibidem*, art. 11.

⁶⁰ “Acoso: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

⁶¹ “Acoso sexual: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”.

⁶² TJCE, Caso C-13/94, *P v. S y el Consejo del Condado de Cornwall* [1996] ECR, I-02143.

⁶³ El principio general comunitario es que “debe crearse una situación legal en la que los derechos y obligaciones que surgen de la directiva puedan reconocerse con suficiente claridad y certeza para permitirle a un/a ciudadano/a de la Comunidad que se base en ellos o que, cuando sea apropiado, los demande ante las cortes nacionales”. EUROPEAN ROMA RIGHTS CENTER, INTERIGHTS, Y MIGRATION POLICY GROUP, *supra*, n. 50, p. 20.

⁶⁴ España. Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, *Boletín Oficial del Estado*, 31 de diciembre de 2003, num. 313, pp. 46.874. Específicamente, el Título II, Capítulo III, “Medidas para la aplicación de igualdad de trato”.

⁶⁵ CACHÓN, Lorenzo, *Executive Summary on Race Equality Directive: State of Play in SPAIN* (7 January 2004), en: http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/aneval/spain.pdf [consulta: 30 de junio de 2007].

⁶⁶ Esta lista de diferencias y omisiones está tomada directamente de CACHÓN, Lorenzo, *supra*, n. 65.

⁶⁷ Directiva Marco, *supra*, n. 5, art. 9.1.

⁶⁸ España. Ley Orgánica 3/07, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *Boletín Oficial del Estado*, num. 71, 23 de marzo de 07, p. 12.611.

⁶⁹ *Supra*, n. 6.

⁷⁰ EUROPEAN ROMA RIGHTS CENTER, INTERIGHTS, AND MIGRATION POLICY GROUP, *supra*, n. 50, p. 101.

⁷¹ Tomado de la página oficial del Tribunal de Justicia, sección sobre las competencias, en: http://www.curia.europa.eu/en/instit/presentationfr/index_cje.htm [consulta: 30 de junio de 2007].

⁷² *Ibidem*.

- ⁷³ Puede obtenerse más información sobre todos los organismos de las Naciones Unidas y sus procedimientos de quejas en: <http://www.ohchr.org/spanish/bodies/index.htm> [consulta: 30 de junio de 2007].
- ⁷⁴ Las siglas utilizadas para designar a los organismos de derechos humanos y los instrumentos de las Naciones Unidas reflejan el nombre de éstos en inglés, puesto que son las siglas utilizadas oficialmente.
- ⁷⁵ NACIONES UNIDAS, *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, de 18 de diciembre de 1979, ratificada por España el 16 de diciembre de 1983, *Boletín Oficial del Estado*, 21 de marzo de 1984, num. 69, pp. 7.715 (entrada en vigor de forma general el 3 de septiembre de 1981 y para España el 4 de febrero de 1984).
- ⁷⁶ NACIONES UNIDAS, *Protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, de 6 de octubre de 1999, ratificado por España el 29 de junio de 2001, *Boletín Oficial del Estado*, 9 de agosto de 2001, num. 190, pp. 29.707 (entrada en vigor de forma general el 22 de diciembre de 2000 y para España el 6 de octubre de 2001).
- ⁷⁷ NACIONES UNIDAS, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 19 de diciembre de 1966, ratificado por España el 27 de abril de 1977, *Boletín Oficial del Estado*, 30 de abril de 1977, num. 103, pp. 9.337. (entrada en vigor de forma general el 23 de marzo de 1976 y para España el 27 de julio de 1977).
- ⁷⁸ NACIONES UNIDAS, *Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, 19 de diciembre de 1966, ratificado por España el 25 de enero de 1985, *Boletín Oficial del Estado*, 2 de abril de 1985, num. 79, p. 8.757 (entrada en vigor de forma general el 23 de marzo de 1976 y para España el 25 de abril de 1985).
- ⁷⁹ NACIONES UNIDAS, *Observación General nº 28: Igualdad de derechos entre hombres y mujeres (artículo 3)*, 68º período de sesiones, U.N. Doc. HRI/GEN/1/Rev.7 (2000), p. 213, par. 31, en: http://www.unfpa.org/derechos/documents/obervaciones_generales_comites.pdf [consulta: 30 de junio de 2007].
- ⁸⁰ NACIONES UNIDAS, *Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial*, 21 de diciembre de 1965, adherido por España el 13 de septiembre de 1968, *Boletín Oficial del Estado*, 17 de mayo de 1969, num. 118, p. 7.462 (entrada en vigor de forma general el 4 de enero de 1969 y para España el 4 de enero de 1969).
- ⁸¹ NACIONES UNIDAS, *Convención contra la Tortura y otros Tratos o Penas Cruelles, Inhumanos o Degradantes*, 10 de diciembre de 1984, ratificada por España el 21 de octubre de 1987, *Boletín Oficial del Estado*, 9 de noviembre de 1987, num. 268, p. 33.430 (entrada en vigor de forma general el 26 de junio de 1987 y para España el 20 de noviembre de 1987).
- ⁸² Ver <http://www.ohchr.org/english/countries/ratification/9.htm#reservations> [consulta: 3 de julio de 2007].
- ⁸³ Para más información sobre el funcionamiento del Comité CAT, ver: http://www.ohchr.org/spanish/about/publications/docs/fs17_sp.htm [consulta: 3 de julio de 2007].