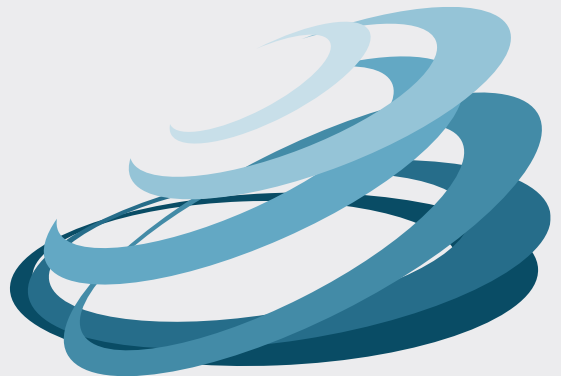




Antidiskriminierungsstelle  
des Bundes

# Guía de la Ley general de igualdad de trato (AGG)

**Explicaciones y ejemplos**



# Guía de la Ley general de igualdad de trato (AGG)

**Explicaciones y ejemplos**

## Introducción

Estimado lector, estimada lectora:

Toda persona, independientemente de su origen étnico, sexo, discapacidad, religión, convicciones, edad o identidad sexual, es igual de importante y tiene los mismos derechos. Nuestro objetivo consiste en persuadir a la ciudadanía de que la diversidad nos hace avanzar a todos. Las sociedades sin discriminación no sólo tienen mejor calidad de vida, sino que son más eficaces. Alemania debe convertirse en un país definido por una cultura exenta de discriminación.



Con la Ley general de igualdad de trato (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, AGG), que entró en vigor en el año 2006, se creó el marco jurídico necesario para proporcionar un alto grado de armonización en la protección frente a la discriminación. Desde entonces se han producido algunos cambios en la conciencia social, aunque distan de ser suficientes. La eliminación de prejuicios, el cambio de actitud y de forma de percibir es un proceso largo y requiere más que una ley. Nuestro principal cometido consiste en poner en práctica la Ley general de igualdad de trato y aplicarla también en el día a día.

La guía que tiene en sus manos proporciona una primera introducción a la protección de la AGG y está dirigida a aquellas personas que se ven afectadas por la discriminación o que desean informarse sobre sus derechos, tanto en lo que respecta al empleo y la ocupación como en los nego-

## Introducción

cios cotidianos o en la búsqueda de vivienda. Los empresarios y empresarias pueden informarse de las medidas que deben adoptar para prevenir la discriminación y del modo en que pueden reaccionar ante ella si surgieran casos de discriminación en sus empresas.

Con mucho gusto también le proporcionaremos una evaluación jurídica de su caso. Puede ponerse en contacto con nosotros llamando a nuestro teléfono de atención al cliente o directamente enviando un correo electrónico a través de nuestra página web.

Espero que disfrute de una lectura informativa.

A handwritten signature in black ink that reads "Christine Lüders". The script is cursive and fluid, with the first letter 'C' being particularly large and stylized.

**Christine Lüders**  
**Jefa de la Unidad Antidiscriminación**  
**de la Federación**

## Tabla de contenido

<b>I.</b>	<b>Fundamentos jurídicos de la protección frente a la discriminación en Alemania</b> .....	7
1.1	Derechos humanos en la Ley Fundamental: el derecho fundamental a la igualdad de trato en Alemania ....	7
1.2	Defensa de los derechos humanos en la Unión Europea .....	8
1.3	Transposición en Alemania: la Ley general de igualdad de trato (AGG) .....	10
<b>II.</b>	<b>El concepto de discriminación según la AGG</b> .....	11
2.1	Diferencias de trato justificadas .....	11
2.2	Diferencias de trato no justificadas .....	12
	Discriminación directa .....	12
	Discriminación indirecta .....	12
	Acoso .....	13
	Acoso sexual .....	13
	<i>Mobbing</i> .....	14
	Orden de discriminar .....	14
	Carga de la prueba .....	14
<b>III.</b>	<b>Ámbitos de aplicación</b> .....	15
3.1	Ámbito de aplicación personal:	
	¿para quién tiene aplicación la Ley? .....	15
	Raza/origen étnico .....	15
	Sexo .....	16
	Religión/convicciones .....	17
	Discapacidad .....	18
	Edad .....	19
	Identidad sexual .....	20
	Discriminación múltiple .....	20

## Tabla de contenido

3.2	Ámbito de aplicación objetivo: ¿en qué situaciones tiene aplicación la AGG? .....	21
3.2.1	Empleo y ocupación .....	21
3.2.1.1	Licitud de diferencias de trato y excepciones en el ámbito del empleo y la ocupación .....	25
3.2.2	Negocios cotidianos .....	27
3.2.2.1	Licitud de diferencias de trato en el ámbito del Derecho civil .....	28
<b>IV.</b>	<b>Acciones posibles en caso de infracciones reales o inminentes contra la AGG .....</b>	<b>31</b>
4.1	Prevenir la discriminación .....	31
4.2	Evitar la discriminación .....	32
4.3	Acciones positivas .....	33
<b>V.</b>	<b>Otros ámbitos protegidos .....</b>	<b>35</b>
	Protección social .....	35
	Educación .....	36
<b>VI.</b>	<b>La relación entre la ciudadanía y el Estado ..</b>	<b>37</b>
<b>VII.</b>	<b>Asistencia en caso de discriminación: la Unidad Antidiscriminación de la Federación .....</b>	<b>38</b>
	Anexo .....	40
	Índice analítico .....	58

# I.

## Fundamentos jurídicos de la protección frente a la discriminación en Alemania

### 1.1 Derechos humanos en la Ley Fundamental: el derecho fundamental a la igualdad de trato en Alemania

Los deberes de igualdad de trato y las prohibiciones de discriminación ocupan un lugar destacado en el Derecho internacional y constitucional.

Ya el 10 de diciembre de 1948 la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó la Declaración Universal de Derechos Humanos, donde se reconoce que toda persona tiene los mismos derechos.

La República Federal de Alemania incorporó los deberes de igualdad esenciales de la Declaración Universal de Derechos Humanos en la Ley Fundamental (GG, según las siglas alemanas) ratificada en 1949.

En el Artículo 1 de la Ley Fundamental, el Estado se compromete a respetar y proteger la dignidad humana y reconoce los derechos humanos como fundamento de toda comunidad humana.

La **igualdad** de todas las personas ante la ley se establece en el Artículo 3 de la Ley Fundamental. La igualdad de derechos de las mujeres y los hombres se regula en un apartado independiente, el cual se complementó en 1994 con un deber de promoción. Según este apartado, el Estado promoverá la realización efectiva de la igualdad de derechos de las mujeres y los hombres e impulsará la eliminación de las desventajas existentes. El tercer apartado hace referencia a diversas características y estipula que nadie podrá ser perjudicado ni favorecido a causa de su sexo, su ascendencia, su idioma, su patria y su origen, sus creencias o sus concepciones religiosas o políticas. Esta prohibición de perjuicio fue complementada en 1994 con la prohibición de perjudicar a personas a causa de un impedimento físico o psíquico.

En los mencionados artículos de la Ley Fundamental se enumeran los derechos fundamentales más importantes. Se les confiere la máxima prioridad y obligan al Estado alemán a velar por que no se vulneren esos derechos.

La normativa alemana sobre igualdad de trato y antidiscriminación se ha desarrollado sobre la base de estos derechos de igualdad.

## 1.2 Defensa de los derechos humanos en la Unión Europea

En 1999 el **Tratado de Ámsterdam** facultó al Consejo de la Unión Europea para adoptar, por unanimidad, medidas adecuadas destinadas a luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.



Los legisladores europeos han promulgado cuatro directivas basándose en los Artículos 13 y 141 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea (igualdad en el trabajo, además de igualdad de retribución para mujeres y hombres):

1. La Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (**Directiva de igualdad racial**).
2. La Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Con la **Directiva marco sobre empleo**, la Unión Europea (UE) pretende 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.
3. La Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (**Directiva de igualdad de trato en la contratación de bienes y servicios**).
4. La 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 (**Directiva de reforma relativa a la igualdad de hombres y mujeres**).

Las directivas de igualdad de trato de la Unión Europea consideran que ciertos grupos de personas requieren una protección especial. El objetivo es mejorar su integración en el mercado laboral, así como prevenir y eliminar las conductas discriminatorias en el ámbito de los negocios cotidianos.

### 1.3 Transposición en Alemania: la Ley general de igualdad de trato (AGG)

La Ley general de igualdad de trato incorpora estas cuatro directivas europeas al ordenamiento jurídico alemán. En el ámbito del Derecho civil, es decir, con respecto al acceso a bienes y servicios y su suministro, la prohibición de discriminación de la AGG va más allá de estos preceptos y cubre, además de las características de raza/origen étnico y sexo, las de religión/convicciones, edad, discapacidad e identidad sexual.

En la exposición de motivos de la AGG, el Bundestag Alemán señaló que no todas las personas tienen las mismas oportunidades en Alemania. Por consiguiente, la Ley general de igualdad de trato tiene por objeto prevenir y eliminar todas las formas de discriminación. La protección que ofrece la AGG incluye además las diferencias de trato basadas en múltiples características, lo que se conoce como discriminación múltiple.

## II.

### El concepto de discriminación según la AGG

Toda discriminación será ilícita siempre que no existan causas de justificación. Las causas de justificación, es decir, las circunstancias en las que se admite excepcionalmente diferencias de trato en el mundo laboral y en el ámbito de los negocios cotidianos, también se enumeran en la AGG.

#### 2.1 Diferencias de trato justificadas

Las diferencias de trato en el mundo laboral pueden ser admisibles dentro de unos límites muy reducidos siempre que las características requeridas resulten esenciales y prácticamente imprescindibles para ejercer una actividad determinada.

En el marco de una encuesta científica se van a realizar entrevistas a mujeres migrantes. En este caso, puede ser lícito contratar a mujeres de un determinado origen étnico para realizar esa actividad puesto que el sexo y el origen étnico constituyen requisitos profesionales esenciales y determinantes.

En casos en los que exista una razón objetiva también puede concebirse una diferencia de trato admisible en el ámbito de los negocios cotidianos.

Una mujer embarazada o una persona con discapacidad no presentan un certificado médico que justifique que pueden volar. Una compañía aérea podrá entonces negarse a realizar la reserva de un vuelo para proteger a la persona en cuestión de los daños o peligros que podrían derivarse del vuelo.

## 2.2 Diferencias de trato no justificadas

La Ley general de igualdad de trato contempla cinco formas de discriminación:

Existirá **discriminación directa** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en una situación comparable.

Una mujer percibe un sueldo considerablemente inferior al de un compañero por desempeñar el mismo trabajo. En este caso existirá, por tanto, discriminación directa por razón de sexo.

La AGG también ofrece protección frente a la **discriminación indirecta**. Se refiere a normativas que parecen neutras pero que ponen a las personas en situaciones de desventaja debido a alguna de las características previstas en la AGG.

Un convenio colectivo no ofrece ciertos beneficios a trabajadores a tiempo parcial por motivos no relacionados con el trabajo realizado. Si la mayoría de los trabajadores a tiempo parcial de una empresa son mujeres, existirá discriminación indirecta por razón de sexo.

Tampoco se admite el **acoso** basado en alguna de las características previstas en la Ley general de igualdad de trato. Para que un hecho sea considerado acoso deben reunirse las siguientes condiciones:

1. la existencia de un comportamiento no deseado que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra la dignidad de la persona;
2. la creación de un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo a consecuencia del acoso.

Los **acosos sexuales** son comportamientos no deseados de naturaleza sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona. A diferencia del acoso, el acoso sexual no implica necesariamente la creación de un entorno humillante.

Unos compañeros de trabajo hacen comentarios ofensivos en presencia de una compañera. Además le envían correos electrónicos con contenido pornográfico.

## El concepto de discriminación según la AGG

El **mobbing** (o acoso moral) es una forma de acoso en el sentido de la AGG cuando se produce por alguna de las características de discriminación contempladas en la Ley.

Cuando los compañeros y compañeras de trabajo o los superiores hacen comentarios racistas o profieren insultos de forma reiterada contra un origen étnico determinado en el lugar de trabajo, este comportamiento debe considerarse *mobbing*.

También toda **orden de discriminar** ya constituye una forma de discriminación. El propósito de esta norma es ofrecer una protección más efectiva contra las diferencias de trato. La víctima potencial no tiene que esperar a que se produzca la discriminación, sino que ya puede emprender acciones contra la orden de practicarla.

Una empleadora ordena al jefe de personal que no contrate a personas con discapacidad.

La persona afectada por la discriminación debe proveer **pruebas** de que se ha producido un trato discriminatorio según lo estipulado en la Ley general de igualdad de trato. No obstante, se han previsto medidas a este respecto para facilitar la presentación de pruebas, ya que las personas afectadas no siempre estarán en posición de presentar pruebas conclusivas de las conductas discriminatorias. Por ello, inicialmente es suficiente con alegar indicios de que se ha producido una diferencia de trato. La otra parte estará entonces obligada a probar que no ha habido tal diferencia de trato o que existía una razón justificada para ello en ese caso excepcional.

# III.

## Ámbitos de aplicación

La Ley general de igualdad de trato diferencia entre el ámbito de aplicación personal y el objetivo.

### 3.1 Ámbito de aplicación personal: ¿para quién tiene aplicación la Ley?

La AGG protege a las personas discriminadas por motivos de raza, origen étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad o identidad sexual. Si bien es cierto que todas las personas tienen un sexo y una edad, no todas se ven afectadas por la discriminación en la misma medida.

Para adaptarse a los preceptos de la Directiva europea de igualdad racial, los legisladores sólo han ampliado la prohibición de discriminación del Derecho civil con respecto a la característica de **raza/origen étnico**. Se aplica a todos los contratos que regulan el acceso a bienes y servicios, inclusive la **vivienda**. En relación con las otras características para las que no existen esos preceptos europeos, o que no son tan exhaustivos, la prohibición de discriminación se limita a los llamados **contratos en masa**, que se detallarán más adelante en el ámbito de aplicación objetivo.

La **nacionalidad** de una persona no es una de las características protegidas por la AGG. En los casos de discriminación que parecen estar relacionados con la nacionalidad, existe a menudo una discriminación directa por origen étnico.

Cuando un empleador o una empleadora manifiestan su deseo de no contratar a argelinos, se estará ante un caso de discriminación directa por motivo de origen étnico.

La Ley general de igualdad de trato proporciona protección frente a la discriminación basada en la característica de **sexo** no sólo a mujeres y hombres sino también, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, a transexuales e intersexuales. Los transexuales son personas que desean alterar su cuerpo con ayuda de hormonas y de operaciones para vivir sus vidas en el sexo opuesto al que les correspondió al nacer. Los intersexuales son personas cuyos cuerpos presentan características tanto del sexo masculino como del femenino.

En la Ley general de igualdad de trato se regula expresamente la protección especial que se confiere a las mujeres trabajadoras durante el **embarazo** y la **maternidad**. Si una mujer recibe un trato menos favorable a causa del embarazo o la maternidad, existirá discriminación directa por razón de sexo. Si una mujer es tratada de forma menos favorable debido a su deseo de quedarse embarazada, dicho trato constituirá asimismo discriminación por razón de sexo.

Al concluir la baja por maternidad, las mujeres tienen derecho a reintegrarse en sus antiguos puestos de trabajo o en uno equivalente en unas condiciones que no resulten menos



## Ámbitos de aplicación

favorables para ellas de lo que serían para otra persona en una situación comparable, además podrán beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

Si a una empleada se le deniega la prorrogación de su contrato temporal debido a un embarazo, existirá discriminación directa por razón de sexo.

El tenor de la Ley general de igualdad de trato aborda las características de "**religión o convicciones**" conjuntamente. Según la definición de la Corte Constitucional Federal, la religión y las convicciones se caracterizan por la certeza específica con respecto a la totalidad del universo, así como al origen y la finalidad de la vida humana.

La religión se basa en una certeza que da sentido a la vida humana y al mundo y que lo trasciende. Las convicciones se restringen a las relaciones con el mundo material.

La Ley general de igualdad de trato ofrece protección frente a discriminaciones por razón de convicciones sólo en el Derecho laboral, mientras que la protección de la característica de religión se extiende al Derecho laboral y el Derecho civil.

En los casos de discriminación por motivos de religión no siempre es posible determinar si se trata de una discriminación por origen étnico o por religión.

A menudo están implicadas las dos características, como en el ejemplo de un musulmán africano. En caso de litigio es importante hacer esta diferenciación, ya que en la Ley general de

## Ámbitos de aplicación

igualdad de trato la protección civil frente a diferencias de trato por razón de origen étnico cubre un área más extensa que la protección jurídica para casos de discriminación por religión o convicciones.

En determinadas circunstancias, las comunidades religiosas y sus instituciones tienen permitidas diferencias de trato en el mundo laboral. Los tribunales, sin embargo, aún no han esclarecido de forma concluyente hasta dónde pueden llegar dichas diferencias de trato excepcionales.

Así, por ejemplo, un colegio evangélico puede establecer como condición para contratar a un profesor o profesora de religión que éste o ésta sea miembro de la Iglesia evangélica.

La Ley general de igualdad de trato emplea el concepto de **discapacidad** del Código Social. “Las personas están discapacitadas cuando su función corporal, su capacidad intelectual o su salud psíquica difieran del estado típico para su edad durante un plazo que con alta probabilidad será mayor de seis meses y por lo tanto su participación en la vida de la sociedad se vea perjudicada” (Artículo 2, apartado 1, Libro IX del Código Social alemán, SGB).

En este contexto, la Ley general de igualdad de trato no diferencia según el grado de discapacidad; por consiguiente, la protección legal no se aplica únicamente a personas con discapacidad grave. Dado que la delimitación entre una enfermedad y una discapacidad puede llegar a ser difícil, es necesario analizar cada caso en particular. Del mismo modo, la clasificación de adicciones puede resultar controvertida, por lo que también conviene efectuar valoraciones individuales.

## Ámbitos de aplicación

Que se promueva la contratación de personas con discapacidad no representa una forma de discriminación frente a personas sin discapacidad. Al contrario, los empleadores y empleadoras están expresamente obligados a emprender medidas de fomento debido a que el número de personas con discapacidad que carecen de empleo suele ser muy superior a la media.

De conformidad con la jurisprudencia reciente del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, existirá discriminación directa por motivo de discapacidad cuando, por ejemplo, se trate de manera menos favorable a un trabajador o una trabajadora, que no sea él mismo o ella misma una persona con discapacidad, que a otro empleado en una situación análoga y se acredite que el trato desfavorable está motivado por la discapacidad que padece un hijo suyo.

La Ley general de igualdad de trato tampoco admite la discriminación por motivos de **edad**. La prohibición se refiere a la edad biológica, de modo que se prohíbe la diferencia de trato tanto de las personas de más edad como de los más jóvenes.

Así, por ejemplo, los sistemas de tarificación que hagan referencia exclusiva a la edad y los métodos de promoción que se produzcan automáticamente con el aumento de edad estarán discriminando a los trabajadores y trabajadoras más jóvenes.

Diferenciar entre joven y mayor resulta mucho más difícil que diferenciar, por ejemplo, entre hombre y mujer o entre católico y musulmán. Por ello, a menudo se presentan dificultades a la hora de aplicar los preceptos contenidos en la Ley general de igualdad de trato con respecto a la edad.

## Ámbitos de aplicación

La Ley general de igualdad de trato prevé amplias posibilidades de justificación cuando se produce una diferencia de trato basada en la edad.

Puede admitirse, por ejemplo, la promoción específica de jóvenes para integrarlos en una profesión. Del mismo modo puede justificarse la determinación de una edad mínima a favor de trabajadores y trabajadoras de edad más avanzada.

El concepto de **identidad sexual** se define en la Ley general de igualdad de trato en un sentido amplio y se refiere al modo en que una persona se relaciona sexualmente con otra. La Ley general de igualdad de trato protege a las personas lesbianas, homosexuales, heterosexuales y bisexuales frente a diferencias de trato no justificadas.

El concepto de **discriminación múltiple** se definió en el marco de la Conferencia Mundial de la ONU contra el Racismo celebrada en el año 2001 en Sudáfrica y hace referencia a la diferencia de trato por varias características de discriminación. La AGG proporciona protección a las personas que se ven afectadas por la discriminación múltiple.

Se dará un caso de discriminación múltiple, por ejemplo, cuando se le deniegue a una mujer un empleo o una vivienda por tener un trasfondo migratorio determinado y una discapacidad.

Los motivos por los que se produce una discriminación no siempre se pueden diferenciar claramente en un caso como el anterior. Si se admite un trato diferenciado con respecto a una característica, no será posible justificar automáticamente la

discriminación basada en la otra característica. Cada diferencia de trato debe examinarse individualmente para determinar si está justificada.

La Ley general de igualdad de trato, no obstante, no establece las consecuencias resultantes de la discriminación múltiple. En la exposición de motivos de la normativa de indemnización de daños y perjuicios de la legislación laboral sí que se señala que resulta adecuada una **amplia compensación** cuando se discrimine injustamente a un trabajador o trabajadora por múltiples motivos.

## 3.2 Ámbito de aplicación objetivo: ¿en qué situaciones tiene aplicación la AGG?

### 3.2.1 Empleo y ocupación

En el ámbito del empleo y la ocupación, la Ley general de igualdad de trato protege el empleo **por cuenta propia** y **por cuenta ajena**. Se entiende por **empleo** toda actividad ejercida a largo plazo que esté destinada a constituir y mantener un medio de subsistencia. Los trabajos a tiempo parcial, segundos empleos y actividades secundarias constituyen también modalidades de empleo. La AGG protege frente a formas de discriminación en el acceso al empleo por cuenta propia y por cuenta ajena y en la promoción profesional.

El **acceso al empleo** abarca las convocatorias de plazas vacantes, los expedientes de apoyo a las solicitudes de empleo y los procesos de selección. La Ley general de igualdad de trato

prohíbe todas las formas de discriminación en relación con el acceso al empleo.

Una **convocatoria de plaza vacante** en la que se busque a una “camarera joven y amable” sería discriminatoria por dos motivos: el término “joven” sería discriminatorio por razón de edad, mientras que la forma femenina “camarera” podría traducirse en una discriminación no justificada por razón de sexo.

En una **entrevista de trabajo** sería ilícito, por ejemplo, que se preguntara a una solicitante de empleo por su planificación familiar.

La mayoría de los trabajadores por cuenta propia ejercen profesiones liberales. También se consideran trabajadores por cuenta propia a aquellas personas que se incorporan en una sociedad para formar parte de sus **órganos**. La protección antidiscriminación se aplica aquí al acceso a la actividad como miembro de tal órgano y a la promoción profesional en dicha actividad. Se da este caso, por ejemplo, cuando un abogado/una abogada se incorpora como administrador/administradora en una sociedad de abogados organizada como sociedad civil. Los miembros de un Consejo de administración o los administradores/administradoras de una empresa son considerados asimismo trabajadores por cuenta propia. La protección que ofrece la AGG no se extiende a las actividades vinculadas con fines ideales, como los de las iglesias, partidos y sindicatos. Tampoco cubre las actividades de voluntariado por cuenta propia.

Además del acceso al empleo por cuenta propia y por cuenta ajena, la prohibición de discriminación estipulada en la Ley

general de igualdad de trato también incluye la **promoción profesional**. Se entiende como un cambio en el área de actividad o de responsabilidad de una persona. Suele ir unido a un **ascenso** tras el cual el trabajador o la trabajadora adquieren un puesto de mayor nivel. En este contexto adquiere especial importancia la **retribución**. Los problemas derivados de los ascensos suelen estar relacionados con dos características protegidas por la AGG, el sexo y la edad.

Ocurre a menudo que las mujeres perciben unos sueldos inferiores a los de los hombres por desempeñar la misma actividad o una actividad equivalente. Por otro lado, a los trabajadores de más edad se les deniega con frecuencia el ascenso cuando les queda poco tiempo para alcanzar la edad de jubilación o jubilarse.

La **evaluación de rendimiento** también forma parte de la promoción profesional, ya que es la condición para que se produzca un ascenso.

Las demás condiciones de trabajo, inclusive los **despedidos**, también han de ser no discriminatorias. Dentro de las demás condiciones de trabajo se incluyen las instrucciones y órdenes dadas por el empleador/la empleadora, como los traslados y cambios de destino.

Con respecto a la terminación de la relación laboral, en Alemania tienen aplicación principalmente la **Ley de protección contra el despido** (KSchG, según las siglas alemanas) y las disposiciones especiales previstas en la **Ley de protección de la maternidad** y en la **Ley Federal del permiso parental y del subsidio para padres**. Por tanto, la AGG puntualiza que en el

## Ámbitos de aplicación

caso de los despidos sólo son aplicables las disposiciones que establecen una protección general y particular contra el despido. La relación entre la AGG y la KSchG todavía no se ha esclarecido en su totalidad. Así pues, los tribunales deberán decidir caso por caso.

La protección que ofrece la Ley general de igualdad de trato cubre también el derecho a la formación profesional. Esta incluye el acceso a todos los tipos y niveles de **orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior, formación profesional continua, reciclaje profesional y experiencia laboral práctica**. A diferencia de la amplia protección que ofrece en el ámbito del empleo, la protección de la AGG con respecto a la formación profesional se limita únicamente al acceso a la misma. No obstante, si se contrata a una persona para su formación profesional, la protección se extenderá a las condiciones aplicables durante la relación laboral.

Son igualmente ilícitas las formas de discriminación no justificadas con respecto a la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

En la AGG se prescinde conscientemente del término **sindicato** en favor de **organización de trabajadores** para poner de relieve que la protección que ofrece la Ley no se restringe únicamente a los asalariados, sino a todos los trabajadores por cuenta ajena. Los **comités de empresa y de personal** no son organizaciones de trabajadores y no están sujetos a la AGG. La protección frente a la discriminación también se aplica a la afi-



liación y participación en **organizaciones de empresarios o profesionales** o en cualquier organismo con una posición de poder en el sector económico (por ejemplo, la Federación de las Industrias Alemanas) o en el sector social (por ejemplo, la Cruz Roja Alemana), así como en **organizaciones deportivas**. Existirá en este sentido el **derecho a la afiliación y participación** en una de las mencionadas organizaciones cuando la denegación de la afiliación o participación infrinja la prohibición de discriminación.

### 3.2.1.1 Licitud de diferencias de trato y excepciones en el ámbito del empleo y la ocupación

Pueden admitirse diferencias de trato en el ámbito del empleo y la ocupación basadas en el origen étnico, el sexo, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la identidad sexual cuando una de estas características constituya un **requisito profesional** esencial y determinante o la denegación de una solicitud de empleo esté justificada. Con dicha medida el empleador/la empleadora debe perseguir una finalidad legítima y el requisito al trabajador/la trabajadora ha de ser proporcionado.

La característica de origen étnico podría considerarse un requisito profesional esencial y determinante cuando, por ejemplo, se buscan a miembros de un grupo étnico determinado para ofrecer asesoramiento a personas con trasfondo migratorio. En tales casos es importante contratar a personas de un país de origen que no mantenga relaciones de conflicto con el país de las personas a las que se va a ofrecer asesoramiento. El origen étnico también puede ser un requisito esencial para que se desarrolle una relación de confianza entre el asesor o asesora y la persona que solicita el asesoramiento.

Cuando el **sexo** constituye un requisito esencial y determinante para desempeñar una actividad, es admisible ofrecer un trato preferencial a los hombres/mujeres que se vayan a contratar. En este contexto cabe citar como ejemplos un centro de asesoramiento para hombres o una educadora para un internado femenino.

Si una persona no reúne las condiciones necesarias para un puesto determinado debido a una discapacidad, en ese caso no existirá discriminación. No obstante, la legislación social obliga al empleador/la empleadora a tomar las medidas necesarias para equipar el puesto de trabajo con los medios adecuados.

La instalación de una rampa para trabajadores y trabajadoras dependientes de una silla de ruedas se considera una medida adecuada siempre que dicha instalación no exija por parte del empleador/la empleadora un esfuerzo desproporcionado en términos financieros o por las adaptaciones arquitectónicas que requiera.

Los empleadores/empleadoras no pueden justificar la denegación de una solicitud de empleo alegando que el rendimiento decae generalmente con la **edad**. Cuando un empleador/una empleadora desee justificar un límite de edad, deberá demostrar la reducción del rendimiento mediante datos estadísticos.

Con arreglo a una decisión del Tribunal Superior de Trabajo de Fráncfort está justificado, por ejemplo, el establecimiento de un límite de edad para pilotos, cuya relación laboral concluye al término de los 60 años de edad. En este caso, el límite de edad establecido en el convenio colectivo sirve para garantizar la seguridad del tráfico aéreo y toma en consideración la circunstancia de que el riesgo de reacciones erróneas inesperadas y de lapsus de concentración puede incrementar con la edad.

En principio, la **identidad sexual** no debería desempeñar ningún papel en los requisitos profesionales. Se puede admitir excepcionalmente como requisito en un caso como el que se ilustra en el siguiente ejemplo:

Un empleador/una empleadora puede decidir no enviar a un trabajador homosexual/una trabajadora lesbiana a un país donde la homosexualidad esté prohibida para cumplir con su deber de velar por la asistencia y protección de sus trabajadores.

### 3.2.2 Negocios cotidianos

Más allá del empleo y la ocupación, la AGG también se aplica al ámbito de los **negocios cotidianos**, como puede ser ir de compras, a la discoteca o a un restaurante, en la búsqueda de vivienda y en las operaciones con compañías de seguros y bancos. Los negocios cotidianos adoptan en la mayoría de los casos la forma de **contratos en masa**, los cuales se suelen concluir sin tener en cuenta la persona. No abarcan las transacciones entre particulares de índole privada.

Si, por ejemplo, una importante cadena hotelera no admite a personas con discapacidad, estará infringiendo la prohibición de discriminación que establece el Derecho civil.

El arrendamiento de viviendas se considera un contrato en masa cuando el arrendador/la arrendadora arrienda más de 50 viviendas. La discriminación por motivo de la característica de **raza** o la diferencia de trato basada en el **origen étnico** están prohibidas de forma generalizada, independientemente de si se trata o no de un contrato en masa.

## Ámbitos de aplicación

La protección integral frente a la discriminación por motivos de raza/origen étnico también comprende la **protección social**, incluida la **seguridad social** y la **asistencia sanitaria**, **los beneficios sociales** y la **educación**. En este grupo se incluyen, por ejemplo, los contratos de prestaciones sanitarias con médicos y las clases particulares de idiomas, pero no los servicios públicos como seguros médicos obligatorios o la asistencia social.

### 3.2.2.1 Licitud de diferencias de trato en el ámbito del Derecho civil

A diferencia de lo que ocurre con la característica de raza/origen étnico, con respecto a las características de sexo, religión, discapacidad, edad e identidad sexual se admiten diferencias de trato siempre que exista un **motivo objetivo** que las justifique.

Las diferencias de trato en el ámbito de los negocios cotidianos son habituales y, a veces, incluso deseables.

Se permite, por ejemplo, la aplicación de descuentos para estudiantes o el establecimiento de un horario de apertura especial para mujeres en las piscinas.

Por otro lado, la Ley general de igualdad de trato admite diferencias de trato cuando están orientadas a **evitar riesgos**.

Así, por ejemplo, el dueño/la dueña de un parque de atracciones puede verse obligado/a a no autorizar el acceso de personas con discapacidad a determinadas atracciones, como a la noria o los coches de choque, o a insistir en que alguien las acompañe, a fin de evitar que esas personas con discapacidad se lesionen.

## Ámbitos de aplicación

También se admiten diferencias de trato que tomen en consideración la **necesidad de proteger la intimidad** o la seguridad personal.

Ofrecer **horarios especiales** de apertura de una sauna para hombres y mujeres es un ejemplo de excepción admisible.

En determinadas circunstancias puede incluso no haber interés en exigir la igualdad de trato.

Tal es el caso de **ofertas especiales o descuentos** aplicables a menores de edad, estudiantes o personas de la Tercera Edad, dado que aún no disponen o ya no disponen de fuente de ingresos.

También es lícito que el dueño de una discoteca o de una agencia de búsqueda de pareja ofrezca **descuentos** a mujeres para conseguir clientas, mientras que los hombres han de abonar precios más elevados por el mismo servicio.

La eliminación de tales descuentos no beneficiaría a las personas que no lo reciben, ya que, en el supuesto de amonestación, el dueño no ampliaría los descuentos a todos los usuarios, sino que los suspendería por completo.

Los **contratos de seguro privados** también pueden incluir excepciones del principio de igualdad para todas las características, a excepción de la de raza/origen étnico. Con respecto a la característica de sexo, las diferencias de trato sólo pueden estar relacionadas con primas y prestaciones.

## Ámbitos de aplicación

En cambio, las características de edad, discapacidad, religión e identidad sexual permiten diferencias de trato en un sentido más amplio. Son lícitas cuando existen pruebas estadísticas que sostienen la evaluación del riesgo en la que se basa la diferencia de trato.

Cuando una persona con discapacidad no consigue contratar un seguro de vida o un seguro médico privado, o sólo lo puede contratar a cambio de unas cuotas más altas, deberán existir pruebas estadísticas que sostengan la evaluación del riesgo de esa persona.

Las cooperativas de viviendas sociales pueden ofrecer un trato preferencial o rechazar las solicitudes de determinadas personas a la hora de **arrendar viviendas** con el propósito de crear o mantener una estructura social estable entre los residentes. No obstante, esta disposición solamente se aplica a las empresas que arriendan un elevado número de viviendas, puesto que sólo ellas podrán perseguir tal propósito de manera efectiva y con posibilidades de éxito.

Las disposiciones de la Ley general de igualdad de trato no tienen aplicación con respecto a las **relaciones obligatorias en materia de familia y de sucesiones**.

El patrimonio se repartirá entre los herederos conforme a lo establecido en el Derecho de sucesiones.

## IV.

### Acciones posibles en caso de infracciones reales o inminentes contra la AGG

La Ley general de igualdad de trato tiene por objeto prevenir o eliminar la discriminación por motivo de raza u origen étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad o identidad sexual. Esta formulación contiene un doble objetivo:

#### 4.1 Prevenir la discriminación

Los empleadores y empleadoras tienen **obligaciones de organización** prescritas por la ley. Una de ellas es, por ejemplo, la obligación de adoptar las medidas necesarias para **proteger frente a la discriminación**. Además, los trabajadores de una empresa deben ser informados de que la discriminación y el acoso están prohibidos y de que, dado el caso, se les ofrecerá la formación necesaria para prevenir la discriminación. También existe la obligación de proteger a los trabajadores y trabajadoras frente a **discriminaciones practicadas por terceros**, por ejemplo, los/las clientes.

No existen disposiciones específicas acerca de la prevención fuera del ámbito del empleo y la ocupación.

## 4.2 Evitar la discriminación

En el supuesto de diferencias de trato no justificadas en el mundo laboral, los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a presentar una reclamación ante el órgano responsable de la empresa o ante la autoridad competente. Los empleadores/empleadoras están obligados a establecer tal órgano de tramitación de reclamaciones en el seno de su empresa. Si en supuestos de **acoso** o **acoso sexual**, un empleador/una empleadora no toma las medidas adecuadas para poner fin a la situación de acoso, el trabajador/la trabajadora tendrá derecho a abandonar el puesto de trabajo para protegerse, sin por ello perder su retribución. No debería hacerse uso del **derecho a abandonar el puesto de trabajo** sin antes asesorarse oportunamente. Los empleadores y empleadoras pueden impedir la discriminación recurriendo a medidas tales como **amonestaciones, traslados, cambios de destino o despidos**.

Las víctimas de diferencias de trato no justificadas o acoso, inclusive de naturaleza sexual, tienen derecho en el ámbito del empleo y la ocupación a **reparación y compensación**. Sin embargo, no existe el derecho a que un proceso de selección desemboque en una relación laboral. **Los derechos deben hacerse valer por escrito en un plazo de dos meses**.

En los casos de diferencias de trato no justificadas en el ámbito de los negocios cotidianos, las personas afectadas tienen derecho no sólo a reparación y compensación, sino también a exigir la **eliminación** de la perturbación y a interponer una acción de cesación. **Estos derechos también deben hacerse valer en un plazo de dos meses**.



Una joven musulmana quiere entrar en una discoteca. Debido a su apariencia sureña y su velo, se le deniega la entrada. Este es un caso de discriminación directa por motivos de origen étnico y religión. La joven dispone por tanto de un plazo de dos meses para reclamar una reparación y compensación. Además puede exigir el cese de la discriminación, es decir, la entrada en la discoteca.

### 4.3 Acciones positivas

Para promover a grupos de personas que previamente se han enfrentado a la discriminación, ahora los empleadores/empleadoras tienen la posibilidad de adoptar medidas concretas en el ámbito laboral, y las partes de contratos privados en relación con los negocios cotidianos. La adopción de acciones positivas permite tanto compensar una situación de desventaja real como evitar una situación de desventaja inminente. Con la inclusión de medidas de promoción, la Ley general de igualdad de trato trasciende claramente el mero hecho de prohibir la discriminación.

Existe un indicio esencial de discriminación real cuando el grupo de personas afectado está mucho menos representado en ciertas áreas de la sociedad que en la población en general.

Una empresa que forma tanto a jóvenes de origen alemán como de origen turco ofrece a los trabajadores de origen turco, como acción positiva, programas especiales de formación continua destinados a incrementar la proporción de trabajadores turcos en cargos directivos.

Una cooperativa de viviendas sociales decide, como acción positiva, aumentar el número de viviendas adaptadas para personas con discapacidad.

# V.

## Otros ámbitos protegidos

El **Derecho social** comprende las áreas de seguridad social, bienestar social (p. ej., derecho de las personas con discapacidad grave, ayuda a la vivienda, subsidio familiar, subsidio de educación, ayuda a la formación) y asistencia social.

La AGG nombra los ámbitos de protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, que son aspectos del Derecho social, sin llegar a designar normativas especiales. Por tanto, para combatir la discriminación en este ámbito deben emplearse otras leyes.

Los **libros del Código Social** constituyen la base jurídica del Derecho social, que también contienen disposiciones destinadas a combatir la discriminación. Existe por consiguiente una prohibición fundamental de discriminación por motivos de raza, origen étnico o discapacidad. La Agencia Federal de Empleo tiene prohibido difundir convocatorias discriminatorias de plazas vacantes. También está prohibida la discriminación en el acceso a la orientación profesional, formación profesional superior y formación profesional continua.

## Otros ámbitos protegidos

No obstante lo anterior, siempre que la prestación de asistencia sanitaria no se fundamente en los libros del Código Social, como en el caso de la asistencia sanitaria privada, tendrán aplicación las disposiciones de la AGG.

La AGG proporciona protección para el **ámbito de la educación** en la medida en que se trate de **contratos privados**. Por tanto, si se observa una conducta discriminatoria en una escuela privada de idiomas, la protección que ofrece la Ley general de igualdad de trato se aplicará directamente. En el caso de la educación pública tendrán aplicación las leyes en materia de educación de los respectivos Estados federados (Länder).

## VI.

### La relación entre la ciudadanía y el Estado

La protección de la Ley general de igualdad de trato no cubre el ámbito del **Derecho público** que se aborda en este capítulo VI. No obstante, la discriminación también está prohibida en este contexto, ya que la Ley Fundamental garantiza que los ciudadanos y las ciudadanas están protegidos por el Estado. Para poder decretar una ley, debe garantizarse que ésta no vulnera los derechos fundamentales. Los legisladores, tribunales y todas las áreas de la administración están obligados a regir su comportamiento según los mismos cánones y a no actuar de manera arbitraria.

Las actividades de los organismos de la administración con respecto a la relación entre la ciudadanía y el Estado están caracterizadas principalmente por una **relación de superior a inferior**. Leyes tales como las que regulan el derecho al asilo, el comercio o la policía, por citar algunas, facultan al Estado para emprender determinadas acciones. En tanto que fuerza ejecutora, los organismos de la administración están obligados a respetar los preceptos de la Ley Fundamental y el **principio de igualdad** fijado en la misma.

## VII.

### Asistencia en caso de discriminación: la Unidad Antidiscriminación de la Federación

La función principal de la Unidad Antidiscriminación de la Federación (ADS, según las siglas alemanas) consiste en asesorar a las personas que se sienten discriminadas. Su servicio de asesoramiento es gratuito y no requiere el cumplimiento de plazos u otros requisitos. Las personas afectadas por la discriminación pueden contactar con la Unidad Antidiscriminación por teléfono, correo electrónico, correo postal o fax. También pueden concertar una cita personal con los asesores. En la página web [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de), las personas afectadas por la discriminación tienen a su disposición un formulario electrónico de contacto que pueden rellenar y enviarnos. Los asesores de la ADS les proporcionarán información sobre la posición legal, así como sobre posibles reclamaciones y plazos.

Si las partes implicadas en un conflicto buscan un acuerdo amistoso, la ADS, con el consentimiento de las personas afectadas, podrá ponerse en contacto con la otra parte e intentar proponer vías de mediación. Si fuera necesario, la Unidad Antidiscriminación de la Federación podrá remitir a otros servicios locales de asesoramiento especializados. En tanto en cuanto un caso recaiga dentro del ámbito de competencias de los delegados designados por el Gobierno Federal o el Bundestag

## Asistencia en caso de discriminación: la Unidad Antidiscriminación de la Federación

Alemán, previo consentimiento de la o las personas afectadas, la ADS trasladará el asunto al respectivo delegado.

La ADS reúne y analiza las investigaciones llevadas a cabo sobre el tema de la discriminación en Alemania para identificar lagunas de investigación y subsanarlas. Además, se le ha encomendado la tarea de presentar cada cuatro años ante el Bundestag Alemán —con la colaboración de los delegados del Gobierno Federal y del Bundestag Alemán— un informe sobre las discriminaciones basadas en las características previstas en la Ley general de igualdad de trato.

La Unidad Antidiscriminación de la Federación pretende sensibilizar a la población de que la igualdad de trato es uno de los derechos humanos. La publicación de folletos y la realización de campañas ayudan a la Ley general de igualdad de trato a desarrollar plenamente su capacidad de influencia. En la página web [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de), disponible en varios idiomas, se informa de los servicios que ofrece la ADS tanto a las personas afectadas por la discriminación como a los ciudadanos y ciudadanas interesados en el tema de la igualdad de trato. Los empleadores y empleadoras, propietarios y propietarias de viviendas, asociaciones del sector privado, sindicatos, investigadores e investigadoras y organizaciones de lucha contra la discriminación encontrarán ahí información sobre el alcance y la aplicación de la AGG.

## Anexo

### Ley general de igualdad de trato (AGG)

Ley general de igualdad de trato, de 14 de agosto de 2006 (Boletín Oficial Federal [en adelante, BGBl.] I pág. 1897), modificada en último lugar por el Artículo 15, apartado 66 de la Ley de 5 de febrero de 2009 (BGBl. I, pág. 160)  
Estado: modificado en último lugar por el Artículo 15, apartado 66 de la Ley de 5 de febrero de 2009 I 160

Texto válido desde el 18 de agosto de 2006

La Ley fue adoptada por el Bundestag Alemán como Artículo 1 de la Ley de 14 de agosto de 2006 I 1897.

De conformidad con el Art. 4, frase primera de esta última Ley, entró en vigor el 18 de agosto de 2006.

#### Sección 1

#### Disposiciones generales

##### Artículo 1

#### Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto prevenir o eliminar toda discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad o identidad sexual.

##### Artículo 2

#### Ámbito de aplicación

(1) De acuerdo con esta Ley, toda discriminación basada en alguno de los motivos contemplados en el Artículo 1 será ilícita por cuanto se refiere a:

1. las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia o ajena, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, indepen-

dientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción profesional;

2. las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido y de retribución, en particular en caso de acuerdos individuales y colectivos y medidas en los procedimientos y la terminación de una relación laboral, así como la promoción profesional;
3. el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior, formación profesional continua y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica;
4. la afiliación y participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta,



incluidas las prestaciones concedidas por las mismas;

5. la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;
6. los beneficios sociales;
7. la educación;
8. el acceso y el suministro de bienes y otros servicios a disposición de la población, incluida la vivienda.

(2) A las prestaciones previstas en el Código Social se les aplicarán el Artículo 33c del Libro I del Código Social (SGB I)<sup>1</sup> y el Artículo 19a del Libro IV del Código Social (SGB IV)<sup>2</sup>. La Ley sobre los planes de pensiones de empresa (Betriebsrentengesetz) regula los planes de pensiones de jubilación.

(3) La validez de las demás prohibiciones de discriminación o deberes de igualdad de trato no se verá afectada por esta Ley. Lo mismo es válido para las disposiciones de Derecho público destinadas a proteger a determinados grupos de personas.

(4) Los despidos se registrarán exclusivamente por las disposiciones relativas a la protección general y particular contra el despido.

### Artículo 3

#### Definiciones

(1) Existirá discriminación directa cuando, por alguno de los motivos previstos en el Artículo 1, una persona sea tratada de una forma menos favorable de lo que otra es, ha sido o sería tratada en una situación comparable. El supuesto en el que se dispense a una mujer un trato menos favorable por embarazo o maternidad constituirá también un caso de discriminación directa en relación con lo dispuesto en el Artículo 2, apartado (1), números 1 a 4.

(2) Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puedan poner a personas, por uno de los motivos previstos en el Artículo 1, en desventaja particular con respecto

1 Libro I del Código Social (SGB), Artículo 33c: Al ejercitar sus derechos sociales, nadie podrá verse discriminado por motivos de raza, origen étnico o discapacidad. Sólo podrán ejercitarse o reclamarse derechos en la medida en que las condiciones y contenido de los mismos se hayan establecido específicamente en las partes especiales de este Código.

2 Libro IV del Código Social (SGB), Artículo 19a: Cuando se obtengan prestaciones relacionadas con el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional continua y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica, nadie podrá verse discriminado por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad o identidad sexual. Sólo podrán ejercitarse o reclamarse derechos en la medida en que las condiciones y contenido de los mismos se hayan establecido específicamente en las partes especiales de este Código.

a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

(3) El acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado, relacionado con alguno de los motivos contemplados en el Artículo 1, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

(4) El acoso sexual constituirá discriminación a tenor de lo dispuesto en el Artículo 2, apartado (1), números 1 a 4 cuando se produzca un comportamiento no deseado de naturaleza sexual, incluidos actos sexuales no deseados y requerimientos de practicarlos, contactos físicos de naturaleza sexual, comentarios de contenido sexual, así como la presentación no deseada o exhibición en público de imágenes pornográficas, que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

(5) Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos contemplados en el Artículo 1 se considerará discriminación. Existirá tal orden a tenor de lo dispuesto en el Artículo 2, apartado (1), números 1 a 4 particularmente cuando una persona ordene a otra que se comporte de tal forma que discrimine o pueda discriminar a un trabajador o trabajadora por alguno de los motivos previstos en el Artículo 1.

### Artículo 4

#### **Diferencia de trato por varios motivos**

Si se da una diferencia de trato por varios de los motivos previstos en el Artículo 1, dicha diferencia de trato sólo podrá justificarse conforme a lo dispuesto en los Artículos 8 a 10 y 20 si la justificación abarca todos los motivos por los que se da la diferencia de trato.

### Artículo 5

#### **Acciones positivas**

Sin perjuicio de los motivos previstos en los Artículos 8 a 10 y 20, se admitirán diferencias de trato cuando se adopten medidas adecuadas y razonables destinadas a evitar o compensar las desventajas existentes por alguno de los motivos contemplados en el Artículo 1.

## Sección 2

### Protección de los trabajadores frente a la discriminación

#### Subsección 1

#### Prohibición de discriminación

### Artículo 6

#### Ámbito de aplicación personal

(1) A efectos de la presente Ley se entenderá por trabajadores (trabajadores y trabajadoras):

1. los asalariados y asalariadas;
2. las personas contratadas para su formación profesional;
3. las personas de estatus similar a los asalariados en razón a su independencia económica, incluidos los trabajadores a domicilio y asimilados.

Se entenderá asimismo por trabajadores las personas que soliciten una relación laboral y aquellas personas cuya relación laboral haya concluido.

(2) A efectos de la Sección 2 se entenderá por empleadores (empleadores y empleadoras) las personas físicas y jurídicas y las sociedades personalistas con capacidad jurídica que ocupen a las personas previstas en el apartado (1). Cuando se transfieran trabajadores a terceros, éstos también se considerarán empleadores a efectos de la Sección 2. El cliente o intermediario reemplazará al empleador en el caso de los trabajadores a domicilio y asimilados.

(3) En lo que respecta a las condiciones de acceso al empleo y la promoción profesional, las disposiciones contenidas en la Sección 2 se aplicarán, mutatis mutandis, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de los órganos de una empresa, en particular a los administradores o administradoras y miembros del Consejo de administración.

### Artículo 7

#### Prohibición de discriminación

(1) No podrá discriminarse a los trabajadores por ninguno de los motivos contemplados en el Artículo 1; lo anterior también es válido en el supuesto de que la persona que cometa la discriminación sólo presuma que existe alguno de los motivos previstos en el Artículo 1.

(2) Las disposiciones, establecidas en acuerdos, que infrinjan la prohibición de discriminación establecida en el apartado (1) se considerarán nulas.

(3) Toda discriminación cometida por los empleadores o los trabajadores a tenor de lo dispuesto en el apartado (1) será considerada una violación de las obligaciones contractuales.

## Artículo 8

### **Licitud de determinadas diferencias de trato por razón de los requisitos profesionales**

(1) Las diferencias de trato basadas en alguno de los motivos previstos en el Artículo 1 serán lícitas cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicho motivo constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

(2) Los acuerdos de retribución inferior para un trabajo idéntico o equivalente que se basen en alguno de los motivos previstos en el Artículo 1 no se justificarán por el hecho de que se apliquen unos reglamentos de protección especiales por alguno de los motivos previstos en el Artículo 1.

en común de una religión o unas convicciones, siempre y cuando una religión o unas convicciones determinadas constituyan un requisito profesional justificado respecto de la ética de la comunidad religiosa o agrupación en lo que se refiere a su derecho de autonomía o por la naturaleza de las actividades concretas.

(2) La prohibición de diferencia de trato basada en la religión o las convicciones se entenderá sin perjuicio del derecho de las comunidades religiosas previstas en el apartado (1), las instituciones afiliadas a ellas (sin tomar en consideración su forma jurídica) o las agrupaciones que tengan por finalidad el servicio en común de una religión o unas convicciones a exigir a las personas que trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

## Artículo 9

### **Licitud de determinadas diferencias de trato por razón de la religión o las convicciones**

(1) Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 8, serán lícitas las diferencias de trato por motivos de religión o convicciones que practiquen en el ámbito del empleo las comunidades religiosas, las instituciones afiliadas a ellas (sin tomar en consideración su forma jurídica) o las agrupaciones que tengan por finalidad el servicio

## Artículo 10

### **Licitud de determinadas diferencias de trato por razón de la edad**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 8, también serán lícitas las diferencias de trato por razón de la edad cuando estén justificadas objetiva y razonablemente y se basen en un objetivo legítimo. Los medios aplicados para alcanzar dicho objetivo han de ser adecuados y necesarios. Tales diferencias de trato podrán comprender, en particular:

1. el establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de retribución y terminación de la relación laboral, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas;
2. el establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo;
3. el establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación;
4. la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez y optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales;
5. los acuerdos que prevean la terminación de una relación laboral sin necesidad de preaviso en un momento dado en el que el trabajador o la trabajadora pueda solicitar una pensión de jubilación por razón de su edad; lo estipulado en el Artículo 41 del Libro VI del Código Social (SGB VI)<sup>3</sup> no se verá afectado;
6. la diferenciación de ventajas en los planes sociales a tenor de lo dispuesto en la Ley de comités de empresa (Betriebsverfassungsgesetz), cuando las partes hayan creado un régimen de indemnizaciones diferenciadas por edad o antigüedad en la empresa en el que se hayan tenido en cuenta de forma reconocible las oportunidades del trabajador en el mercado laboral (que dependen esencialmente de su edad) concediendo

3 Libro VI del Código Social (SGB), Artículo 41: El derecho del asegurado a percibir una pensión de jubilación por razón de la edad no se considerará un motivo que pueda condicionar la rescisión de una relación laboral por parte del empleador conforme a lo estipulado en la Ley de protección contra el despido. Un acuerdo que prevea la terminación de una relación laboral sin necesidad de preaviso en un momento dado en el que el asalariado pueda solicitar la pensión de jubilación por razón de la edad antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación se considerará como si se hubiera concluido con miras a alcanzar la edad ordinaria de jubilación por parte del asalariado, salvo que dicho acuerdo se hubiera concluido dentro de los tres años anteriores a esa fecha o que el asalariado lo hubiera confirmado dentro de los tres años anteriores a dicha fecha.

una importancia relativamente elevada a la edad, o bien en el que se hayan excluido de las ventajas sociales a los trabajadores económicamente seguros porque tienen derecho a pensión después de percibir, si procede, el subsidio por desempleo.

## **Subsección 2**

### **Obligaciones de organización del empleador**

#### **Artículo 11**

##### **Convocatoria de plazas vacantes**

No podrán convocarse plazas vacantes en infracción del Artículo 7, apartado (1).

#### **Artículo 12**

##### **Medidas y obligaciones del empleador**

(1) El empleador está obligado a emprender las medidas necesarias para proteger frente a las discriminaciones basadas en alguno de los motivos previstos en el Artículo 1. Dicha protección también incluirá medidas cautelares.

(2) El empleador hará hincapié de manera adecuada en la ilicitud de tales discriminaciones, especialmente en el marco de la formación y educación permanente, y fomentará activamente que la discriminación no tenga lugar. Si el empleador ha formado a sus trabajadores de

manera adecuada con miras a prevenir la discriminación, se considerará que el empleador ha cumplido con las obligaciones previstas en el apartado (1).

(3) Si los trabajadores infringen la prohibición de discriminación establecida en el Artículo 7, apartado (1), el empleador deberá tomar las medidas adecuadas, necesarias y razonables en cada caso concreto para impedir la discriminación; entre estas medidas se incluyen la amonestación, el traslado, el cambio de destino o el despido de los trabajadores en cuestión.

(4) Si los trabajadores se ven discriminados conforme a lo estipulado en el Artículo 7, apartado (1) por un tercero en el ejercicio de su actividad profesional, el empleador deberá tomar las medidas adecuadas, necesarias y razonables en cada caso concreto para proteger a los trabajadores en cuestión.

(5) La presente Ley, el Artículo 61b de la Ley sobre los tribunales de trabajo (Arbeitsgerichtsgesetz) y la información sobre los departamentos responsables de la tramitación de reclamaciones con arreglo al Artículo 13 deberán hacerse públicos en la empresa o en la autoridad competente. Pueden hacerse públicos exhibiéndolos en un lugar adecuado o empleando los canales de información y comunicación habituales en la empresa o la autoridad competente.

### Subsección 3

#### Derechos de los trabajadores

##### Artículo 13

#### Derecho a presentar reclamaciones

(1) Los trabajadores tendrán derecho a presentar reclamaciones ante los órganos responsables de la compañía, la empresa o la autoridad competente cuando, en el contexto de su relación laboral, se sientan discriminados por el empleador, los superiores, otros trabajadores o terceros por alguno de los motivos previstos en el Artículo 1. La reclamación será examinada y se informará del resultado al trabajador o trabajadora demandante.

(2) Los derechos de los representantes de los trabajadores no se verán afectados.

##### Artículo 14

#### Derecho a denegar la prestación

Si el empleador no adoptara ninguna medida o éstas fueran manifiestamente inadecuadas para impedir un acoso o acoso sexual en el lugar de trabajo, los trabajadores afectados tendrán derecho interrumpir su actividad, sin perder la remuneración, siempre que ello sea necesario para protegerse. Lo estipulado en el Artículo 273 del Código Civil no se verá afectado.

##### Artículo 15

#### Indemnización de daños y perjuicios

(1) En caso de infracción de la prohibición de discriminación, el empleador deberá indemnizar el perjuicio causado. No habrá lugar a dicha indemnización si el empleador no fuera responsable de la infracción.

(2) En el supuesto de que se produzca un perjuicio no patrimonial, el trabajador podrá reclamar una indemnización pecuniaria adecuada. De no mediar contratación, la indemnización no podrá superar el equivalente a tres meses de salario en el supuesto de que el trabajador tampoco hubiera sido contratado si se hubiera realizado un proceso de selección no discriminatorio.

(3) En el supuesto de aplicación de un convenio colectivo, el empleador sólo estará obligado a abonar una indemnización si hubiera actuado con dolo o negligencia grave.

(4) Si existiera un derecho con arreglo al apartado (1) o (2), éste deberá hacerse valer por escrito dentro de un plazo de dos meses, salvo que las partes negociadoras del convenio colectivo hubieran acordado de otro modo. En el caso de una solicitud de trabajo o de una promoción profesional, el plazo empezará a contar a partir del momento en que se reciba la decisión denegatoria; en los casos

restantes de discriminación, el plazo comenzará a contar a partir del momento en que el trabajador o la trabajadora tenga conocimiento de la discriminación.

(5) Lo anterior no afectará a los derechos frente al empleador que resulten de otras disposiciones legales.

(6) Las infracciones de la prohibición de discriminación prevista en el Artículo 7, apartado (1) cometidas por el empleador no fundamentan el derecho al establecimiento de una relación laboral, una relación de formación profesional ni una promoción profesional, salvo que tal relación o promoción se derive de otro fundamento jurídico.

### Artículo 16

#### Prohibición de represalias

(1) El empleador no discriminará a los trabajadores que ejerzan sus derechos de conformidad con la Sección 2 o que se nieguen a ejecutar una orden que infrinja lo dispuesto en esta sección. Lo mismo será válido para las personas que apoyen a los trabajadores en este sentido o que declaren como testigos.

(2) El rechazo de comportamientos discriminatorios por parte de un

trabajador afectado o su sumisión a los mismos no podrá utilizarse para tomar una decisión que afecte a dicho trabajador. La frase segunda del apartado (1) se aplicará mutatis mutandis.

(3) El Artículo 22 se aplicará mutatis mutandis.

#### Subsección 4

#### Disposiciones complementarias

### Artículo 17

#### Responsabilidad social de las partes interesadas

(1) Las partes negociadoras de los convenios colectivos, los empleadores, los trabajadores y sus representantes deben contribuir en el marco de sus funciones y acciones a la consecución del objetivo previsto en el Artículo 1.

(2) En el supuesto de que el empleador cometa una infracción grave contraria a las disposiciones de la Sección 2, el comité de empresa o un sindicato representado en la empresa podrá hacer valer sus derechos por vía jurisdiccional en las empresas que reúnan las condiciones establecidas en el Artículo 1, apartado (1), frase primera de la Ley de comités de empresa (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG)<sup>4</sup>, si se cumplen los requisitos

<sup>4</sup> Ley de comités de empresa (BetrVG), Artículo 1, apartado (1), frase primera: Se elegirán comités de empresa en las empresas que dispongan regularmente de un mínimo de cinco trabajadores permanentes con derecho a voto, tres de los cuales podrán ser elegidos.



que establece el Artículo 23, apartado (3), frase primera de la Ley de comités de empresa<sup>5</sup>; el Artículo 23, apartado (3), frases 2 a 5 de la Ley de comités de empresa<sup>6</sup> se aplicará mutatis mutandis. Con la solicitud no podrán hacerse valer los derechos de la persona desfavorecida.

(2) Si la denegación de afiliación o participación constituye una infracción de la prohibición de discriminación contemplada en el Artículo 7, apartado (1), existirá el derecho a afiliarse o participar en las organizaciones previstas en el apartado (1).

## Artículo 18

### Afiliación a organizaciones

(1) Lo dispuesto en la Sección 2 se aplicará, mutatis mutandis, a la afiliación o participación en:

1. una parte negociadora del convenio colectivo;
2. una organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta o que ostente una posición de poder en el ámbito económico o social, siempre que exista un interés esencial en afiliarse a la misma;

así como en sus respectivas asociaciones.

## Sección 3

### Protección frente a la discriminación en el ámbito civil

## Artículo 19

### Prohibición de discriminación en el ámbito civil

(1) Será ilícita toda discriminación por motivos de raza u origen étnico, sexo, religión, discapacidad, edad o identidad sexual cuando se fundamenten, establezcan o extingan relaciones civiles obligatorias:

1. que típicamente llegan a efecto en circunstancias comparables en una multitud de casos sin tener en

5 Ley de comités de empresa (BetrVG), Artículo 23, apartado (3), frase primera: En el supuesto de que el empleador infrinja gravemente los deberes que emanan de la presente Ley, el comité de empresa o un sindicato representado en la empresa podrán solicitar al Tribunal de Trabajo que ordene al empleador que cese una acción, que tolere la ejecución de una acción o que ejecute una acción.

6 Ley de comités de empresa (BetrVG), Artículo 23, apartado (3), frases 2 a 5: Si el empleador contraviene la obligación impuesta mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada de cesar o tolerar una determinada acción, previa solicitud y tras las advertencias pertinentes, podrá ser condenado por el Tribunal de Trabajo al pago de una multa por cada infracción. Si el empleador no ejecuta la acción impuesta mediante sentencia con fuerza de cosa juzgada, el Tribunal de Trabajo decidirá, previa solicitud, si el empleador debe ser obligado mediante el pago de multas coercitivas a ejecutar la acción impuesta. Podrán presentar la solicitud el comité de empresa o un sindicato representado en la empresa. Las multas ascenderán a un importe máximo de 10.000 euros.

cuenta la persona (contratos en masa) o cuando la consideración de la persona adquiere una importancia secundaria según el tipo de obligación y las relaciones obligatorias llegan a efecto en circunstancias comparables en una multitud de casos; o bien

2. que tienen por objeto un seguro privado.

(2) Toda discriminación por motivos de raza u origen étnico será además ilícita cuando se fundamenten, establezcan o extingan otras relaciones civiles obligatorias en atención a lo establecido en el Artículo 2, apartado (1), números 5 a 8.

(3) En el acceso a la vivienda serán lícitas las diferencias de trato destinadas a crear o mantener estructuras sociales estables entre los residentes y estructuras de urbanismo equilibradas, así como condiciones económicas, sociales y culturales compensadas.

(4) Las disposiciones contenidas en la Sección 3 no tendrán aplicación con respecto a las relaciones obligatorias en materia de familia y de sucesiones.

(5) Las disposiciones contenidas en la Sección 3 no tendrán aplicación a las relaciones civiles obligatorias cuando las partes o sus familiares mantengan una relación especial de cercanía o de confianza. En lo que respecta a las relaciones de arrendamiento, tal

puede ser el caso en particular cuando las partes o sus familiares hacen uso de vivienda dentro de un mismo recinto. El arrendamiento de viviendas destinadas no únicamente al uso temporal no constituirá por lo general un contrato a efectos de lo dispuesto en el apartado (1), número 1 si el arrendador no arrienda en total más de 50 viviendas.

## Artículo 20

### Licitud de determinadas diferencias de trato

(1) Las diferencias de trato por razón de religión, discapacidad, edad, identidad sexual o sexo no se considerarán infracciones de la prohibición de discriminación cuando se fundamenten en motivos objetivos. Tal puede ser el caso, en particular, cuando la diferencia de trato:

1. sirva para evitar riesgos, prevenir daños u otros objetivos de naturaleza comparable;
2. satisfaga la necesidad de proteger la intimidad o la seguridad personal;
3. ofrezca ventajas especiales y no haya interés en exigir la igualdad de trato;
4. se base en la religión de la persona afectada y esté justificada con respecto al ejercicio de la libertad religiosa y el derecho de autonomía de las comunidades religiosas, las instituciones afiliadas a ellas (sin tomar en consideración su forma jurídica) o las agrupaciones

que tengan por finalidad el servicio en común de una religión, respetando las éticas respectivas.

(2) En el caso contemplado en el Artículo 19, apartado (1), número 2, sólo se autorizarán diferencias de trato por razón de sexo con respecto a las primas o prestaciones en los casos en que la consideración del sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos. Los costes relacionados con el embarazo y la maternidad no darán lugar en ningún caso a diferencias en las primas o prestaciones. En el caso contemplado en el Artículo 19, apartado (1), número 2, sólo se autorizarán diferencias de trato por motivos de religión, discapacidad, edad o identidad sexual cuando se fundamenten en principios reconocidos para el cálculo adecuado de los riesgos y, en particular, en una evaluación del riesgo basada en cálculos actuariales que, a su vez, se basen en encuestas estadísticas.

### Artículo 21

#### Pretensiones

(1) Cuando se infrinja la prohibición de discriminación, la persona desfavorecida podrá exigir la eliminación de la perturbación sin perjuicio de otras pretensiones. Si es de temer la producción de ulteriores

perturbaciones, la persona desfavorecida podrá ejercer una acción de cesación.

(2) En caso de infracción de la prohibición de discriminación, el infractor estará obligado a indemnizar el perjuicio causado. No habrá lugar a dicha indemnización si el infractor no fuera responsable de la infracción. En el supuesto de que se produzca un perjuicio no patrimonial, la persona desfavorecida podrá reclamar una indemnización pecuniaria adecuada.

(3) Las pretensiones resultantes de actos ilícitos no se verán afectadas.

(4) El infractor no podrá invocar un acuerdo que difiera de la prohibición de discriminación.

(5) Las pretensiones conformes a los apartados (1) y (2) deberán hacerse valer dentro de un plazo de dos meses. Una vez extinguido el plazo, la pretensión sólo podrá hacerse valer en el supuesto de que la persona desfavorecida no hubiera podido cumplir con el plazo por razones ajenas a su responsabilidad.



## Sección 4

### Defensa de derechos

#### Artículo 22

##### Carga de la prueba

Cuando, en caso de litigio, una de las partes demuestre indicios que permitan presumir la existencia de discriminación por alguno de los motivos contemplados en el Artículo 1, la otra parte estará obligada a probar que no ha habido infracción de las disposiciones relativas a la protección frente a la discriminación.

#### Artículo 23

##### Asistencia a cargo de organizaciones de lucha contra la discriminación

(1) Las organizaciones de lucha contra la discriminación son asociaciones de personas que atienden a los intereses particulares de personas o grupos de personas desfavorecidos de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 1; con arreglo a sus estatutos, dichas organizaciones desarrollarán estas actividades sin objetivos comerciales y no sólo de manera temporal. Se conferirán a dichas organizaciones las facultades estipuladas en los apartados (2) a (4) siempre que estén formadas por un mínimo de 75 miembros o constituyan una asociación de al menos siete organizaciones.

(2) En el marco de su respectivo objeto social, las organizaciones de

lucha contra la discriminación estarán facultadas para personarse en los procedimientos judiciales en calidad de asesores de las personas desfavorecidas. Lo anterior no afectará a lo dispuesto en las normativas de procedimiento, en particular aquellas según las cuales puede prohibirse a los asesores la posibilidad de una nueva alegación.

(3) En el marco de su respectivo objeto social, las organizaciones de lucha contra la discriminación podrán dedicarse a la gestión de asuntos jurídicos de personas desfavorecidas.

(4) No se verán afectados los derechos especiales de recurso y las facultades de representación de las organizaciones a favor de personas con discapacidad.

## Sección 5

### Regímenes específicos de aplicación a las relaciones de empleo del sector público

#### Artículo 24

##### Régimen específico de aplicación a las relaciones de empleo del sector público

Las disposiciones de esta Ley se aplicarán, mutatis mutandis, en consideración de su régimen jurídico especial a:

1. los funcionarios y funcionarias de la Federación, de los Länder, de los

municipios, de las asociaciones de municipios, así como de otros órganos, instituciones y fundaciones de Derecho público que estén sometidos a la supervisión de la Federación o de uno de los Länder;

2. los jueces y juezas de la Federación y de los Länder;
3. las personas que estén realizando una prestación civil sustitutoria y los objetores de conciencia reconocidos, en la medida en que estén obligados a realizar una prestación civil sustitutoria.

## Sección 6

### Unidad Antidiscriminación

#### Artículo 25

##### Unidad Antidiscriminación de la Federación

(1) La unidad federal de lucha contra la discriminación por alguno de los motivos contemplados en el Artículo 1 (Unidad Antidiscriminación de la Federación) se creará dentro del Ministerio Federal de la Familia, de la Tercera Edad, de la Mujer y de la Juventud, sin perjuicio de las competencias de los delegados del Bundestag Alemán o del Gobierno Federal.

(2) Se pondrá a disposición de la Unidad Antidiscriminación de la Federación el equipamiento humano y material necesario para el desempeño de sus funciones. Deberá identificarse en un capítulo aparte

dentro del plan individual del Ministerio Federal de la Familia, de la Tercera Edad, de la Mujer y de la Juventud.

#### Artículo 26

##### Régimen jurídico del Jefe o Jefa de la Unidad Antidiscriminación de la Federación

(1) A propuesta del Gobierno Federal, el Ministro o Ministra Federal de la Familia, de la Tercera Edad, de la Mujer y de la Juventud nombrará a una persona como Jefe o Jefa de la Unidad Antidiscriminación de la Federación. De acuerdo con esta Ley, el Jefe o Jefa mantendrá una relación oficial de derecho público con la Federación. El Jefe o Jefa será independiente en el ejercicio de sus funciones y sólo estará sujeto/a a la ley.

(2) La relación oficial de derecho público comenzará a partir del momento en que el Ministro o Ministra Federal de la Familia, de la Tercera Edad, de la Mujer y de la Juventud haga entrega del certificado de nombramiento.

(3) La relación oficial de derecho público terminará, salvo por fallecimiento,

1. con la constitución de un nuevo Bundestag;
2. cuando concluya el periodo de funciones al alcanzar el límite de edad establecido en el Artículo 51,

apartados (1) y (2) de la Ley federal de la función pública (Bundesbeamtengesetz);

3. con su cese en el cargo.

El Ministro o Ministra Federal de la Familia, de la Tercera Edad, de la Mujer y de la Juventud cesará en el cargo al Jefe o Jefa de la Unidad Antidiscriminación de la Federación cuando así lo exija o cuando existan motivos que justifiquen la decisión de un juez o jueza vitalicio/a de cesarle en el cargo. En caso de terminación de la relación oficial de derecho público, el Jefe o Jefa de la Unidad Antidiscriminación de la Federación recibirá un certificado expedido por el Ministro o Ministra Federal de la Familia, de la Tercera Edad, de la Mujer y de la Juventud. El cese se hará efectivo con la entrega del certificado correspondiente.

(4) La relación jurídica entre el Jefe o Jefa de la Unidad Antidiscriminación de la Federación y la Federación se regulará mediante contrato con el Ministerio Federal de la Familia, de la Tercera Edad, de la Mujer y de la Juventud. Dicho contrato requerirá la aprobación del Gobierno Federal.

(5) Cuando un funcionario o funcionaria federal sea designado o designada para ocupar el cargo de Jefe o Jefa de la Unidad Antidiscriminación de la Federación, cesará en sus funciones anteriores en el momento en que comience la relación oficial de derecho público. Durante la relación oficial de derecho público, se suspen-

derán los derechos y deberes consagrados en la relación funcional, con excepción del deber de guardar secreto oficial y la prohibición de aceptar recompensas o regalos. En caso de que los funcionarios o funcionarias resulten heridos en un accidente, los derechos legales a reclamar tratamiento terapéutico y compensación no se verán afectados.

## Artículo 27

### Funciones

(1) Toda persona que interprete que ha sido víctima de discriminación por alguno de los motivos previstos en el Artículo 1 podrá acudir a la Unidad Antidiscriminación de la Federación.

(2) La Unidad Antidiscriminación de la Federación ayudará de forma independiente a aquellas personas que acudan a la Unidad de acuerdo con el apartado (1) a fin de hacer valer sus derechos de protección frente a la discriminación. Dicha ayuda consistirá particularmente en:

1. informar acerca de los derechos y las posibles acciones legales en el marco de las disposiciones legales que ofrecen protección frente a la discriminación;
2. remitir a otras autoridades que ofrezcan asesoramiento;
3. buscar un acuerdo amistoso entre las partes implicadas.

Cuando un asunto recaiga en el ámbito de competencias de los delegados del Bundestag Alemán o

del Gobierno Federal, la Unidad Antidiscriminación de la Federación remitirá sin dilación los asuntos de las personas contempladas en el apartado (1), previo consentimiento de las mismas.

(3) La Unidad Antidiscriminación de la Federación desempeñará las siguientes funciones de manera independiente, siempre y cuando ello no afecte a las competencias de los delegados del Gobierno Federal o del Bundestag Alemán:

1. divulgar información;
2. adoptar medidas destinadas a prevenir la discriminación por los motivos previstos en el Artículo 1;
3. realizar estudios científicos sobre dicha discriminación.

(4) La Unidad Antidiscriminación de la Federación, junto con los delegados del Gobierno Federal y del Bundestag Alemán competentes en la materia, presentarán cada cuatro años ante el Bundestag Alemán informes sobre las discriminaciones basadas en los motivos que se contemplan en el Artículo 1 y formularán recomendaciones destinadas a eliminar y evitar esas discriminaciones. Podrán llevar a cabo conjuntamente estudios científicos sobre discriminación.

(5) La Unidad Antidiscriminación de la Federación y los delegados del Gobierno Federal y del Bundestag Alemán competentes en la materia cooperarán

en los casos de discriminación que se basen en varios de los motivos contemplados en el Artículo 1.

### Artículo 28

#### Podere

(1) En los casos previstos en el Artículo 27, apartado (2), frase segunda, número 3, la Unidad Antidiscriminación de la Federación podrá pedir opinión a las partes implicadas, siempre y cuando la persona que haya acudido a la Unidad Antidiscriminación de la Federación conforme al Artículo 27, apartado (1) dé consentimiento a tal efecto.

(2) Todas las autoridades federales y demás servicios públicos federales están obligados a asistir a la Unidad Antidiscriminación de la Federación en el cumplimiento de sus funciones y, en particular, a proporcionarle la información necesaria. Las disposiciones relativas a la protección de los datos personales no se verán afectadas.

### Artículo 29

#### Cooperación con organizaciones no gubernamentales y otras instituciones

La Unidad Antidiscriminación de la Federación implicará en sus actividades de manera adecuada a las organizaciones no gubernamentales e instituciones que operen a nivel europeo, federal, de los Länder y

regional en el campo de la protección frente a la discriminación basada en alguno de los motivos contemplados en el Artículo 1.

### Artículo 30

#### Consejo consultivo

(1) Se asignará un Consejo consultivo a la Unidad Antidiscriminación de la Federación para promover el diálogo con los grupos y organizaciones sociales que tengan por objeto proteger frente a la discriminación por alguno de los motivos contemplados en el Artículo 1. El Consejo consultivo asesorará a la Unidad Antidiscriminación de la Federación en lo que atañe a la presentación de informes y recomendaciones ante el Bundestag Alemán de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 27, apartado (4) y podrá formular sus propias sugerencias al respecto y acerca de los estudios científicos de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 27, apartado (3), número 3.

(2) El Ministerio Federal de la Familia, de la Tercera Edad, de la Mujer y de la Juventud, de acuerdo con el Jefe o Jefa de la Unidad Antidiscriminación de la Federación y con los delegados del Gobierno Federal o del Bundestag Alemán competentes en la materia, nombrará a los miembros del Consejo consultivo y a un representante para cada miembro. El Consejo consultivo deberá estar compuesto

por representantes de grupos y organizaciones sociales y por expertos y expertas en asuntos de discriminación. El número total de miembros del Consejo consultivo no será superior a 16 personas. El Consejo consultivo estará compuesto por un número igual de hombres y mujeres.

(3) El Consejo consultivo adoptará un reglamento interno supeditado a la aprobación del Ministerio Federal de la Familia, de la Tercera Edad, de la Mujer y de la Juventud.

(4) Los miembros del Consejo consultivo desempeñarán sus funciones de acuerdo con esta Ley sin percibir retribución alguna. Tendrán derecho a la indemnización de gastos, así como a dietas de viaje, dietas diarias y asignaciones de alojamiento. La regulación se hará por el reglamento interno.

#### Sección 7

#### Cláusulas finales

### Artículo 31

#### Carácter imperativo de las disposiciones

No podrán pactarse acuerdos distintos a las disposiciones establecidas en esta Ley en detrimento de las personas protegidas.



## Artículo 32

### Disposiciones finales

Si no se dispone de otro modo en esta Ley, tendrán aplicación las disposiciones generales.

## Artículo 33

### Disposiciones transitorias

(1) Cuando se produzcan discriminaciones con arreglo a lo dispuesto en los Artículos 611a, 611b y 612, apartado (3) del Código Civil o acosos sexuales con arreglo a lo dispuesto en la Ley de protección del trabajador (Beschäftigtenschutzgesetz), tendrá aplicación la Ley reguladora anterior al 18 de agosto de 2006.

(2) Cuando se produzcan discriminaciones por motivos de raza u origen étnico, los Artículos 19 a 21 no se aplicarán a las relaciones obligatorias fundamentadas con anterioridad al 18 de agosto de 2006. La frase primera no se aplicará a las modificaciones posteriores de relaciones obligatorias permanentes.

(3) Cuando se produzcan discriminaciones por razón de sexo, religión, discapacidad, edad o identidad sexual, los Artículos 19 a 21 no se aplicarán a las relaciones obligatorias fundamentadas con anterioridad al 1 de diciembre de 2006. La frase primera no se aplicará a las modificaciones posteriores de relaciones obligatorias permanentes.

(4) No se aplicará el Artículo 19, apartado 1 a las relaciones obligatorias que tengan por objeto un seguro privado y que hayan sido fundamentadas con anterioridad al 22 de diciembre de 2007. La frase primera no se aplicará a las modificaciones posteriores de tales relaciones obligatorias.



## Índice analítico

### A

Abandonar el puesto de trabajo .....	pág. 32
Abogado/abogada .....	pág. 22
Acceso.....	pág. 9, 21 y ss., 28, 35, 40, 43 y ss.
- a bienes y servicios.....	pág. 9 y s., 15
- al empleo .....	pág. 21, 40, 43, 45
Acciones positivas .....	pág. 33, 42
Acoso .....	pág. 13, 31 y s., 42, 47, 57
- sexual.....	pág. 13, 32, 42, 47, 57
Actividad secundaria.....	pág. 21
Adicciones .....	pág. 18
Administrador/administradora.....	pág. 22, 43
Afiliación .....	pág. 24 y s., 25, 40, 49
Agencia de búsqueda de pareja .....	pág. 29
Ámbito de aplicación	
- objetivo .....	pág. 15 y s., 21
- personal .....	pág. 15 y s., 43
Ámbito de la educación .....	pág. 36
Amonestación.....	pág. 29, 46
Amplia compensación .....	pág. 21
Arrendador .....	pág. 27, 50
Arrendamiento .....	pág. 27, 50 y s.
Ascendencia .....	pág. 8
Asesoramiento .....	pág. 25 y s., 38, 54
Asistencia sanitaria .....	pág. 28, 35, 41
Asistencia social .....	pág. 28, 35
Asociación profesional.....	pág. 24

## Índice analítico

Asociaciones del sector privado.....	pág. 39
Ayuda a la formación.....	pág. 35
Ayuda a la vivienda .....	pág. 35

## B

Beneficios sociales .....	pág. 28, 41
Bienestar social .....	pág. 35
Bisexuales.....	pág. 20
Bundestag .....	pág. 10, 39, 53 y ss.
Bundestag Alemán .....	pág. 10, 38, 53 y ss.

## C

Características de discriminación .....	pág. 14, 20
Carga de la prueba.....	pág. 52
Causa de justificación.....	pág. 11
Cesación.....	pág. 32 y s., 51
Cese.....	pág. 33, 49, 54
Clase de idiomas.....	pág. 28
Código Social.....	pág. 18, 35, 41, 45
Colegio .....	pág. 18
Comité de empresa.....	pág. 48 y s.
Comité de personal.....	pág. 24
Comunidad Europea .....	pág. 9
Comunidad religiosa.....	pág. 44 y s.
Concepciones	
- políticas.....	pág. 8, 17 y s., 25, 31, 40
- religiosas.....	pág. 8 y ss.
Concepto de discriminación.....	pág. 11 y ss., 20
Condiciones de trabajo .....	pág. 9, 17, 23
Conferencia Mundial de la ONU .....	pág. 20

## Índice analítico

Consejo de la Unión Europea.....	pág. 8
Contratos de seguro privados.....	pág. 29
Contratos en masa .....	pág. 15, 27, 50
Contratos privados.....	pág. 33, 36
Convicciones.....	pág. 8 y ss., 15, 17 y s., 25, 31, 40 y s., 44 y s.
Convocatoria de plaza vacante .....	pág. 22
Creencia.....	pág. 8

## D

Deber de igualdad de trato .....	pág. 7
Declaración Universal de Derechos Humanos .....	pág. 7
Defensa de derechos .....	pág. 52
Delegados del Bundestag Alemán.....	pág. 53, 54
Delegados del Gobierno Federal.....	pág. 39, 55 y s.
Denegación.....	pág. 25, 26, 49
Derecho civil.....	pág. 10, 15, 17, 27, 28
Derecho de igualdad.....	pág. 8
Derecho público.....	pág. 37, 41, 53, 54
Derecho social .....	pág. 28, 35
Derechos fundamentales .....	pág. 8, 37
Derechos humanos.....	pág. 7, 39
Descuento .....	pág. 28 y s.
Despido.....	pág. 23, 32, 41, 46
Dignidad .....	pág. 7, 13, 42
Directiva de igualdad de trato en la contratación de bienes y servicios .....	pág. 9
Directiva de igualdad racial.....	pág. 9
Directiva de reforma relativa a la igualdad de hombres y mujeres.....	pág. 9
Directiva marco sobre empleo .....	pág. 9

## Índice analítico

Discapacidad .....	pág. 8 y ss., 12, 14 y s., 18 y ss., 25 y ss., 30 y s., 34 y s., 40, 50 y s., 57
Discoteca .....	pág. 27, 29, 33
Discriminación	
- directa .....	pág. 12, 16 y s., 20, 33, 41
- indirecta .....	pág. 12 y s., 41 y s.
- por terceros .....	pág. 31, 47
Discriminación múltiple .....	pág. 10, 20 y s., 21
Disposiciones preventivas .....	pág. 31
Divulgación .....	pág. 55

## E

Edad .....	pág. 8 y ss., 10, 15, 18, 19, 20, 22 y s., 25 y s., 28, 30, 31, 40, 44 y s., 50 y s., 53 y s., 56, 57
Edad mínima .....	pág. 20
Educación pública .....	pág. 36
Educación .....	pág. 28, 35 y s., 41, 46
Educador/educadora .....	pág. 26
Eliminación.....	pág. 8, 32, 51, 55
Embarazo .....	pág. 16 y s., 17, 41, 51
Empleadores/empleadoras.....	pág. 19, 23, 25 y s., 31 y ss., 39, 43 y s.
Empleo.....	pág. 9, 20 y s., 24 y ss., 25 y ss., 39 y ss., 43 y ss., 52
- por cuenta ajena .....	pág. 21, 40, 43
- por cuenta propia .....	pág. 21, 22
Enfermedad .....	pág. 18

## Índice analítico

Entrevista de trabajo .....	pág. 22
Escuela de idiomas .....	pág. 36
Estudiantes .....	pág. 28, 29
Evaluación de rendimiento.....	pág. 23
Evitar riesgos .....	pág. 28, 50

## F

Facilidad de presentar pruebas .....	pág. 14
Formación profesional .....	pág. 24, 35, 40, 43
Formación profesional continua .....	pág. 35
Formación profesional superior .....	pág. 24, 35, 40
Formulario de contacto .....	pág. 38

## H

Heterosexuales.....	pág. 20
Homosexuales.....	pág. 20
Horario de apertura .....	pág. 28 y s.
- especial.....	pág. 29
Hotel.....	pág. 27

## I

Identidad sexual .....	pág. 10, 15, 20, 25, 27, 28, 30 y s., 40, 41, 49, 50 y s., 57, 65
Idioma .....	pág. 8, 28, 36, 39
Igualdad .....	pág. 8
Igualdad de derechos.....	pág. 8 y s., 9
Indemnización.....	pág. 21, 47, 51, 56
Intersexuales .....	pág. 16
Investigadores/investigadoras.....	pág. 39
Ir de compras .....	pág. 27

## L

Lesbianas .....	pág. 20
Ley de protección contra el despido .....	pág. 23, 45
Ley de protección de la maternidad .....	pág. 23
Ley Federal del permiso parental.....	pág. 23
Ley Federal del subsidio para padres.....	pág. 23
Ley Fundamental .....	pág. 7 y s., 8, 37
Licitud de diferencias de trato .....	pág. 25, 28
Límite de edad .....	pág. 26, 53, 54

## M

Maternidad .....	pág. 16, 23, 41, 51
Medidas de fomento.....	pág. 19
Medio de subsistencia .....	pág. 21
Menores de edad.....	pág. 29
Método de promoción .....	pág. 19
Miembros del Consejo de administración..	pág. 43
<i>Mobbing</i> .....	pág. 14
Motivo objetivo .....	pág. 28
Mundo laboral.....	pág. 11, 18, 32
Musulmán.....	pág. 17, 19

## N

Nacionalidad .....	pág. 16
Naciones Unidas .....	pág. 7
Necesidad de proteger la intimidad.....	pág. 29, 50
Negocios cotidianos .....	pág. 10 y ss., 27, 28, 32, 33

## O

Obligación de organización .....	pág. 31, 46
Ocupación.....	pág. 9, 21, 25, 27, 31 y s.
Ofertas especiales .....	pág. 29
Operaciones con bancos.....	pág. 27
Orden de discriminar .....	pág. 14, 42
Organización de empresarios .....	pág. 24 y s., 40
Organización de trabajadores.....	pág. 24, 40
Organizaciones deportivas .....	pág. 25
Órgano de tramitación de reclamaciones..	pág. 32
Órganos .....	pág. 22, 43, 47, 53
Orientación profesional .....	pág. 24, 35, 40
Orientación sexual .....	pág. 8 y s., 24, 35, 40, 41
Origen.....	pág. 8
Origen étnico.....	pág. 10, 11, 16, 25, 27, 28, 29, 31, 35, 40, 49

## P

Participación .....	pág. 18, 24 y s., 25, 49
Patria.....	pág. 8
Personas con discapacidad .....	pág. 14, 18, 27, 34, 35
Planificación familiar.....	pág. 22
Plazos .....	pág. 38
Por motivos de raza .....	pág. 15, 28, 35, 40, 41, 49, 50, 57
Posibilidades de justificación .....	pág. 20
Pretensiones .....	pág. 51
Principio de igualdad.....	pág. 9, 29, 37



## Índice analítico

Proceso de selección.....	pág. 21, 47
Profesión .....	pág. 20, 24, 40, 49
Programa de formación profesional continua .....	pág. 35
Prohibición de discriminación .....	pág. 10, 15, 22, 25, 43, 46 y ss.
Promoción .....	pág. 9, 21 y ss., 40, 43
Propietarios/propietarias de viviendas .....	pág. 39
Protección de la intimidad.....	pág. 29, 50
Protección frente a la discriminación .....	pág. 7, 9, 10, 12, 16, 24, 49, 52, 54, 56
Protección social.....	pág. 28, 35, 41
Prueba.....	pág. 14, 30, 52

## R

Raza.....	pág. 10, 15, 27 y ss., 49, 50, 57
Reciclaje profesional.....	pág. 24, 40, 41
Relación de confianza.....	pág. 25
Relación de inferior .....	pág. 37
Relación de superior .....	pág. 37
Relación laboral .....	pág. 23 y s., 26, 32, 40, 43, 45, 47 y s.
Relaciones obligatorias - en materia de familia .....	pág. 30, 50
- en materia de sucesiones.....	pág. 30
Religión .....	pág. 8 y ss., 17, 18, 25, 28, 30 y s., 33, 40 y s., 44 y s., 50 y s.
Rendimiento.....	pág. 23, 26
Reparación.....	pág. 32 y s.

## Índice analítico

Requisito	
- profesional.....	pág. 25, 27, 44
Restaurante .....	pág. 27
Retribución.....	pág. 9, 23, 32, 40, 44 y s.

## S

Segundo empleo.....	pág. 21
Seguridad social.....	pág. 28, 35, 41, 45
Seguro.....	pág. 27 y ss., 30 y s., 46, 50, 57
Seguro médico obligatorio .....	pág. 28
Sexo .....	pág. 8, 10 y ss., 13, 15 y ss., 22 y s., 25 y s., 26, 28 y s., 29, 31, 40 y s., 49 y ss., 57
Sindicato.....	pág. 22, 34, 39, 48
Sistema de tarificación.....	pág. 19
Sociedad .....	pág. 3, 18, 22, 43
- civil .....	pág. 22
Subsidio de educación .....	pág. 35
Subsidio familiar .....	pág. 35
Suministro de bienes y servicios.....	pág. 9 y s., 10, 41

## T

Tercera Edad .....	pág. 29, 53, 54, 56
Trabajador por cuenta propia.....	pág. 21, 22, 43
Trabajadores/trabajadoras.....	pág. 13, 16, 19 y s., 22 y s., 24 y ss., 31 y ss., 40, 43, 45 y ss.
Trabajo a tiempo parcial.....	pág. 21
Transexuales .....	pág. 16
Transposición .....	pág. 10
Trasfondo migratorio.....	pág. 20, 25

## Índice analítico

Traslado .....	pág. 23, 32, 46
Tratado de Ámsterdam .....	pág. 8
Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.....	pág. 16, 19

## U

Unidad Antidiscriminación de la Federación .....	pág. 38 y s., 53 y ss.
Unión Europea .....	pág. 8, 9, 10

## V

Vivienda .....	pág. 15, 20, 27, 30, 34, 39, 41, 50
----------------	--

La presente publicación se enmarca dentro de la labor de divulgación de información llevada a cabo por la Unidad Antidiscriminación de la Federación; se distribuye gratuitamente y no está destinada a la venta.

**Edita:**

Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
(Unidad Antidiscriminación de la Federación)  
Glinkastr. 24  
10117 Berlín  
Alemania  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Contacto:**

Central: +49 (0) 30 18 555-1855  
Consultas: +49 (0) 30 18 555-1865 (Lu. a Vi., 9.00–12.00 y 13.00–15.00 horas)  
Fax: +49 (0) 30 18 555-41865  
Se admiten visitas concertadas mediante cita previa.  
Correo electrónico: [poststelle@ads.bund.de](mailto:poststelle@ads.bund.de)

**Para solicitar ejemplares:**

Publikationsversand der  
Antidiskriminierungsstelle des Bundes  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: +49 (0) 30 18 555-1866\*  
Correo electrónico: [publikationen@ads.bund.de](mailto:publikationen@ads.bund.de)  
[www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)

**Diseño:**

[www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

**Datos a:**

Abril de 2010

\* Los costes de la llamada dependerán de la tarifa aplicada por su compañía telefónica.