

ALEMANIA

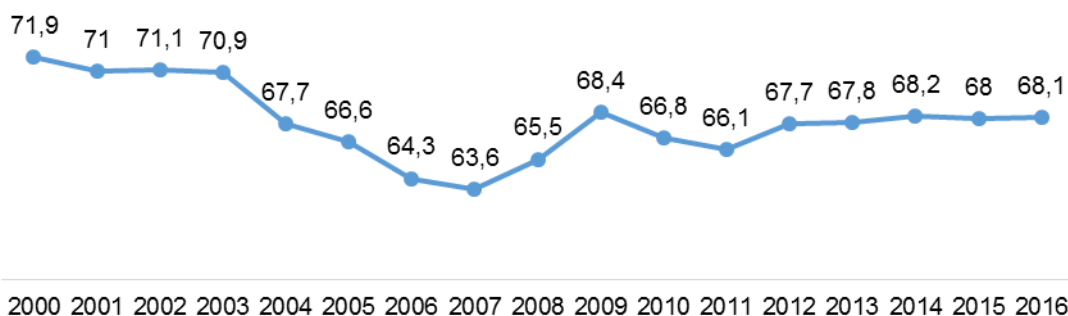
INFORME SOBRE LA DESIGUALDAD DE DISTRIBUCIÓN DE LAS RENTAS⁴⁶

La Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) acaba de publicar su informe anual sobre la desigual distribución de las rentas. Este informe centra su análisis en las negociaciones colectivas, la evolución de los salarios, los ingresos por patrimonio, el reparto de los ingresos y del patrimonio y, por último, el coste laboral. El tema ha adquirido una especial importancia en el contexto de la campaña para las próximas elecciones generales que se celebrarán el 24 de septiembre. Todos los partidos incluyen en sus programas propuestas para afrontar la desigualdad, si bien las diferencias de los enfoques son considerables.

Negociación colectiva y salarios

Las rentas del trabajo representan el 68,1% del conjunto de las rentas, lo que supone un estancamiento en los últimos años y claramente las sitúa por debajo de la media del cambio de milenio; en términos desestacionalizados alcanzó el 56,8%, un ligero incremento en comparación con años anteriores.

**Porcentaje de las rentas del trabajo sobre el total de las rentas,
2000 a 2016**



⁴⁶ DGB (2017): DGB Verteilungsbericht. Jetzt handeln – Ungleichheit bekämpfen. Berlín: DGB <http://www.dgb.de/themen/++co++4b20d566-6091-11e7-9d1d-525400e5a74a>

WSI (2017): Aktivierungspolitik und Erwerbsarmut in Europa und Deutschland, WSI-Report 36 http://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_36_2017.pdf

DIW (2017): Das Erbvolumen in Deutschland dürfte um gut ein Viertel größer sein als bisher angenommen

http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.560982.de/17-27-3.pdf

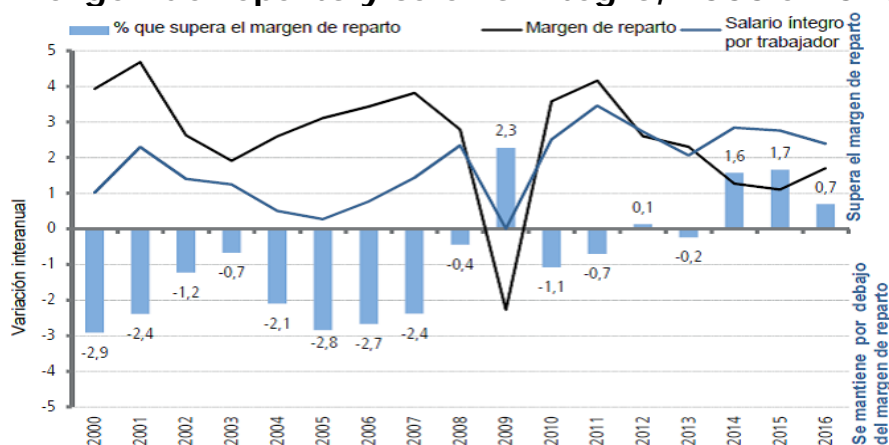
IMK (2017): Arbeitskosten steigen in Europa sehr verhalten.

https://www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_128_2017.pdf

El informe señala que este fenómeno no se circunscribe a Alemania ya que afecta a todos los países industrializados y, en especial, a aquellos afectados por la crisis del sistema financiero y económico. Los autores identifican como principal razón la creciente dependencia de las empresas de los mercados financieros que a su vez incrementan su presión sobre los salarios y las condiciones laborales.

La DGB constata que las organizaciones sindicales lograron superar en 2015 el margen disponible de reparto, definido como la suma del incremento de la productividad, del IPC y de un plus resultante de la coyuntura económica, en aproximadamente 0,7 puntos. En el período de 2000 a 2016 esto solo se produjo en cuatro años.

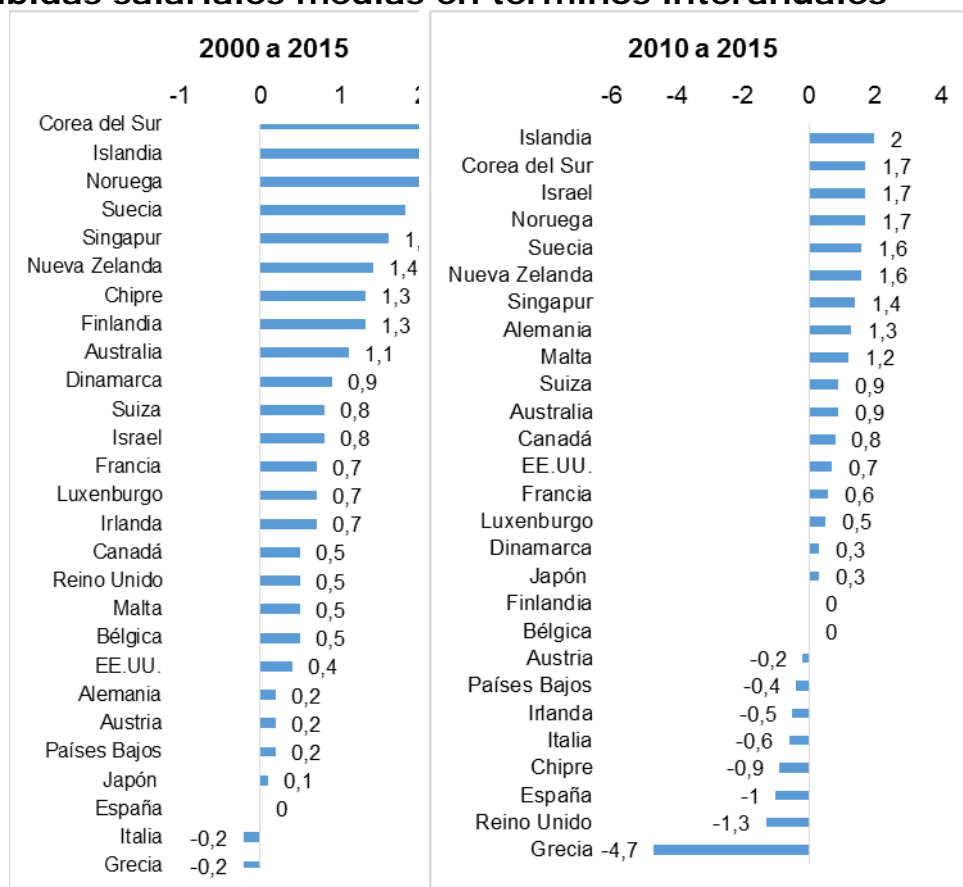
Margen de reparto y salario íntegro, 2000 a 2016



Incrementos salariales

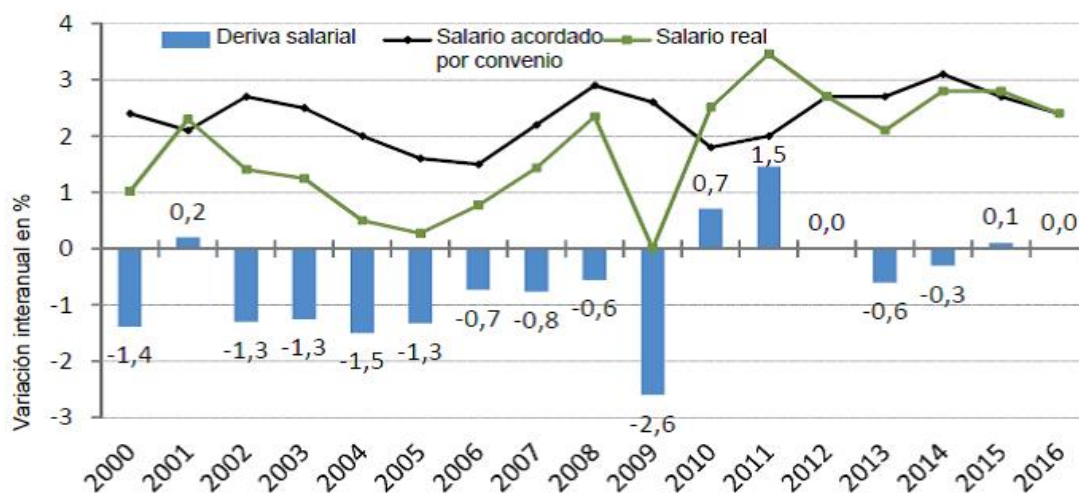
En 2015, los salarios íntegros nominales experimentaron un incremento medio del 2,9%, superando con ello la media del 1,8% registrado entre 2000 y 2015. Uno de los factores decisivos fue la introducción del salario mínimo interprofesional (SMI) el 1.1.2015, que resultó en un aumento de los salarios de más de 3.700.000 trabajadores y, sobre todo, de los trabajadores con poca formación en Alemania Oriental, cuyos salarios subieron un 9,3%. En 2016, el incremento real de los salarios íntegros fue del 2,6% gracias también a la contracción del IPC, pero dado que todo el período anterior se caracterizó por la moderación salarial, el incremento medio desde 2000 fue solo del 0,2%. En comparación internacional, la evolución salarial alemana se sitúa a la cola junto a los países del sur de Europa. La evolución de los salarios mejoró ligeramente desde el inicio de la crisis aunque fue más moderada que en el resto de los países industrializados.

Subidas salariales medias en términos interanuales



La deriva salarial, la parte del crecimiento salarial percibido por los trabajadores (salario bruto) no explicada por la negociación colectiva, fue ligeramente positiva ya que los salarios reales crecieron por encima de las subidas salariales acordadas por patronal y sindicatos.

Salarios acordados por convenio, salarios reales y deriva salarial, 2000 a 2016

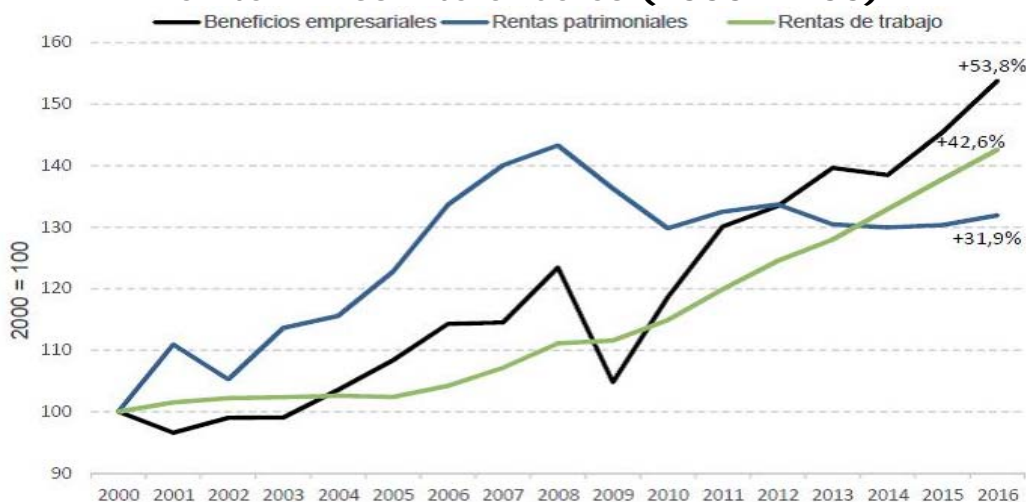


En 2015 se mantuvieron las diferencias regionales en lo referente a las subidas acordadas por los agentes sociales. El salario en la parte oriental alcanza el 97% de la parte occidental, sin embargo, las diferencias de los salarios reales son mayores, alcanzando el 17%. El informe señala que la brecha salarial es especialmente fuerte en la industria, mientras que los salarios en el sector de la educación son prácticamente idénticos en ambas partes del país.

Las rentas de capital y las de patrimonio sumaron en 2016 un total 745,2 millones de euros, un incremento del 3,0% en términos interanuales, mientras que las rentas por trabajo ascendieron a 1.593,2 millones de euros (+3,5%). El incremento medio anual de la masa de las rentas del capital fueron del 3,4% desde 2000, superior por lo tanto al conjunto de las retribuciones de los trabajadores (+2,2%), por lo que aumentó su peso en la Renta Nacional Bruta (RNB). Las empresas cotizadas en bolsa experimentaron una evolución muy cambiante, aunque sus balances registraron incrementos medios del 4,0%. Los autores afirman que la creciente importancia de la cotización en bolsa es el principal motivo de la caída de la tasa de las rentas por trabajo en la RNB.

En líneas generales, el informe constata que en los últimos años ha aumentado el peso de las rentas por beneficios empresariales en la economía de los hogares. Éstas han crecido un 53,8% entre 2000 y 2016, mientras que las rentas del trabajo lo hicieron en un 42,6% y las rentas patrimoniales un 31,9%.

Evolución de las rentas por beneficios empresariales, del trabajo y patrimoniales en términos interanuales (2000 = 100)

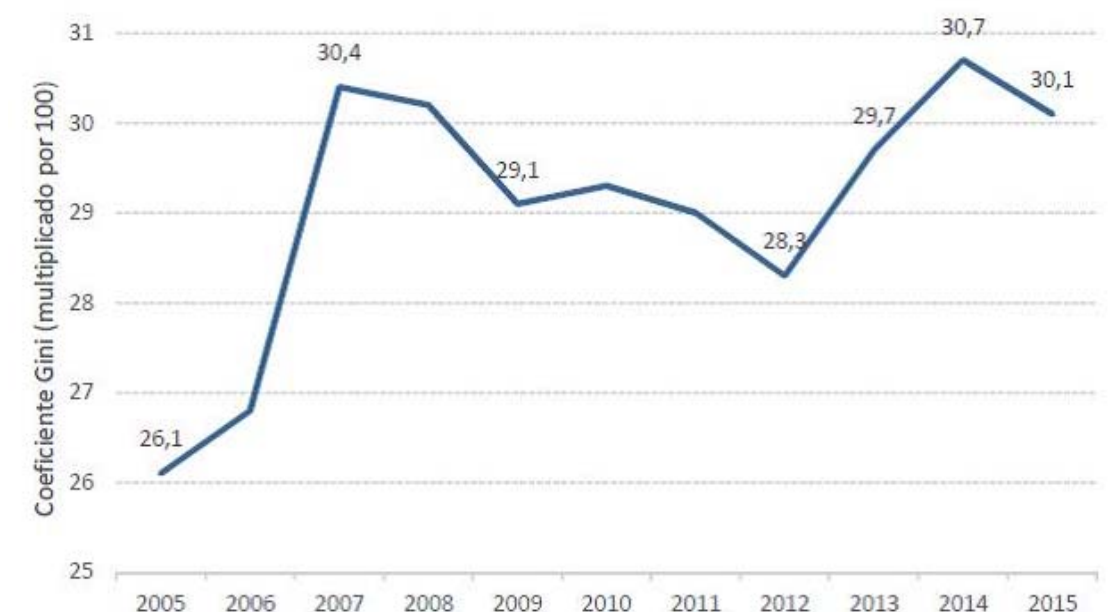


Desigualdad de ingresos

El informe señala que la desigualdad de los ingresos es una tendencia continua; entre 2005 y 2014 aumentó un 14% la desigualdad de ingresos y la polarización salarial ya que también han aumentado los extremos, es decir, de la pobreza y de la riqueza salarial. El 15,4% de los trabajadores están en situación de pobreza salarial, el 8,2% en riqueza salarial. Sobre todo los trabajadores jóvenes y los mayores son los más vulnerables, mientras que los salarios de los ejecutivos de las empresas cotizadas en bolsa continúan aumentando. El salario medio de los ejecutivos de las empresas que componen el DAX, principal índice bursátil alemán, es 167 veces superior al salario medio, mientras que en el segundo índice, el MDAX, es 58 veces superior.

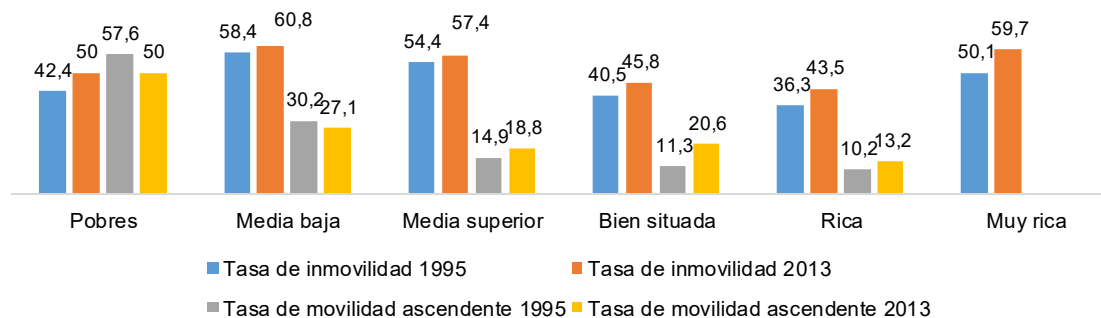
El índice de Gini ha pasado de 26,1 puntos 2005 a 30,1 puntos en 2015. Señala el informe que la crisis económica trajo consigo una ligera caída del índice, pero que éste ha vuelto a aumentar debido a la recuperación económica.

Coeficiente Gini, 2005 a 2015



Los autores advierten de la cronificación de la desigual distribución salarial ya que la movilidad salarial cada vez tiene menor importancia y sobre todo ha caído en los segmentos salariales más bajos.

Tasa de inmovilidad y de movilidad ascendente en %, 1995 y 2013



La dependencia de las prestaciones y ayudas estatales es mayor en el segmento de los salarios bajos, mientras que las rentas por capital tienen una creciente importancia en el segmento salarial elevado. En cuanto a las prestaciones, llama la atención que las pensiones, prestaciones y ayudas públicas tienen mayor peso en la parte oriental del país que en la occidental. En comparación internacional la distribución de ingresos antes de transferencias estatales presenta una desigualdad mayor que la media de la OCDE. Las diferentes ayudas y prestaciones reducen esta desigualdad, pero la DGB critica que en los

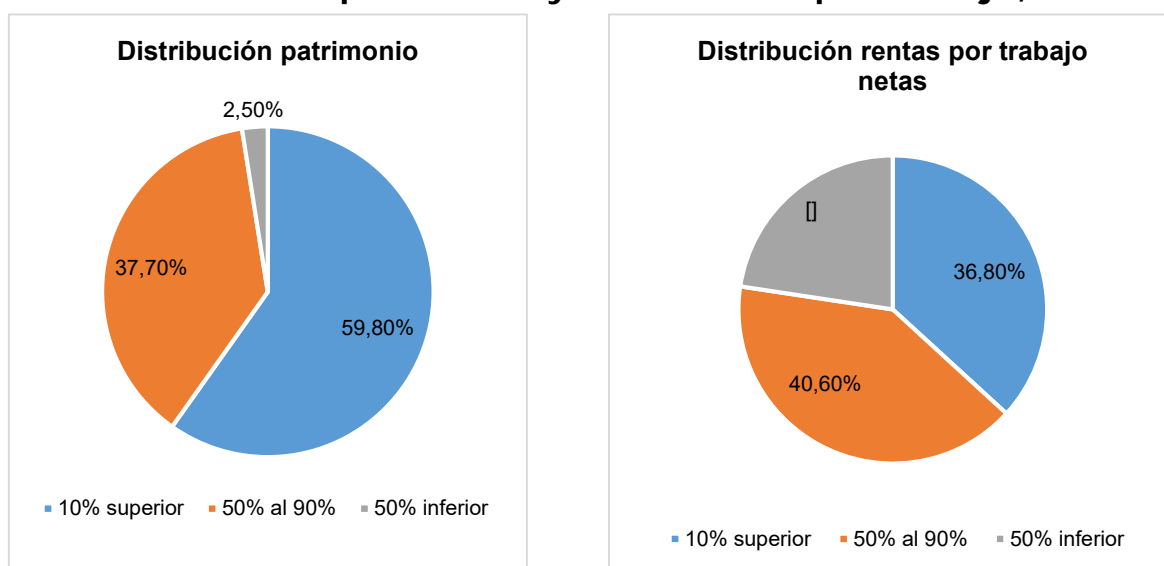
últimos años el Estado ha renunciado paulatinamente al efecto redistributivo de las políticas públicas.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es del 23%. Si se detrae el efecto de la elección de las profesiones y las diferencias entre las vidas laborales, la brecha se sitúa en el 7%. Por otra parte, los salarios de los inmigrantes presentan pocas diferencias de los de las personas sin origen migratorio.

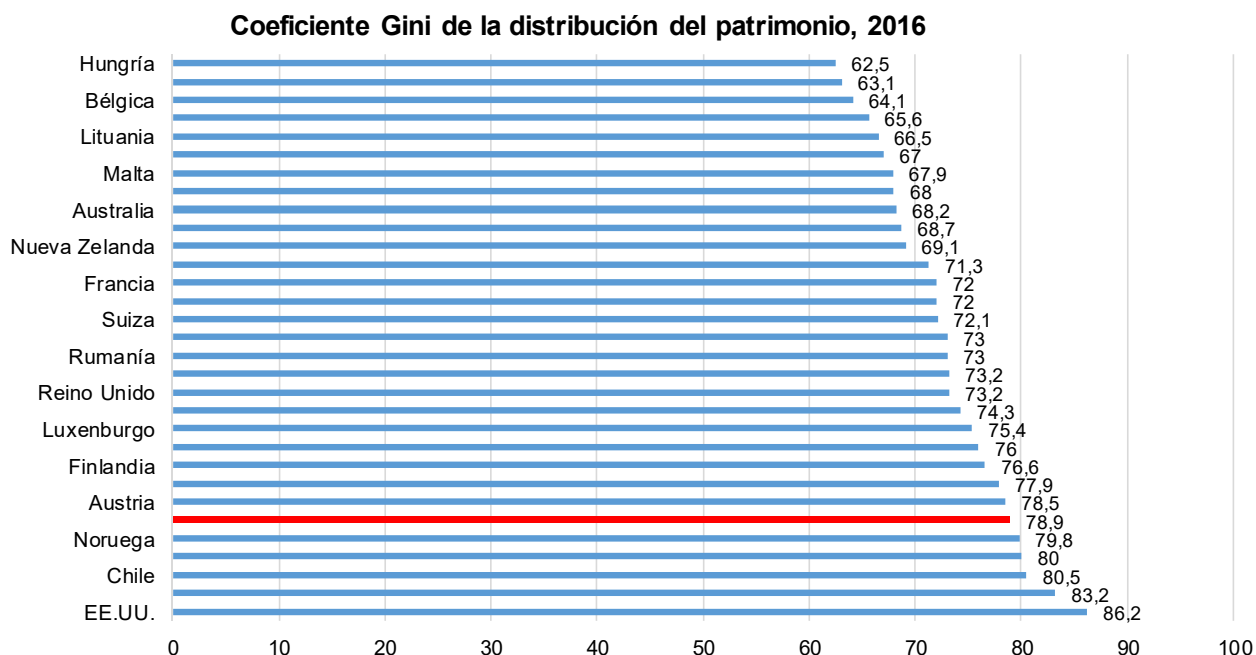
Desigualdad del patrimonio

La desigual distribución del patrimonio es muy superior a la de los ingresos: el 10% más rico de la población dispone del 57,5% del patrimonio, el 1% más rico cuenta con el 24% del patrimonio, mientras que el 70% de la población solamente tiene el 9% del patrimonio. El 30% de los adultos no tiene patrimonio o deudas.

Distribución de patrimonio y rentas netas por trabajo, 2014



También en este ámbito existe una considerable diferencia regional. El patrimonio en la parte occidental es muy superior al de la parte oriental, donde las desigualdades son mayores y el porcentaje de personas con deudas muy elevado. La DGB afirma que la situación laboral es la que determina la disponibilidad de patrimonio: los autónomos son los que mayor patrimonio poseen, mientras que aprendices y desempleados presentan el menor patrimonio. También son decisivos factores el sexo y la edad, así como el lugar de residencia. En Alemania occidental la acumulación de patrimonio sigue el modelo tradicional, es decir, aumenta a lo largo de la vida laboral y se consume durante la jubilación, mientras que en la parte oriental ya desciende a partir de los 50 años.



Alemania presenta una de las concentraciones del patrimonio en el 1% más rico de la población más elevadas en el contexto internacional, situándose en el 87,6% en 2016 (España 76,4%). No extraña que el coeficiente Gini de la distribución del patrimonio sea uno de los más elevados.

El informe critica que el impuesto sobre el patrimonio solamente genera el 2,5% de la recaudación total de impuestos, lo que sitúa a Alemania en uno de los últimos puestos del *ranking* internacional. La DGB reclama una reforma del impuesto sobre sucesiones, ya que las herencias cronifican la desigualdad patrimonial y que en 2010 el monto global de lo heredado equivalió al 10% del PIB (1960: 1,9%). Complementando el informe de la DGB, el Instituto de Investigación Económica (DIW, 2017) acaba de publicar un análisis detallado de la distribución de las herencias en Alemania. Los autores creen que la suma total de lo heredado ascenderá hasta 2027 a 400.000 millones de euros anuales. La distribución de las herencias claramente será más favorable para los quintiles de ingresos más elevados. La media de las herencias será de aproximadamente 79.500 euros, el quintil más adinerado recibirá en herencia una media de 248.000, el más pobre solamente 12.000 euros.

Costes laborales

En 2014, el coste laboral en el sector privado fue 31,4 euros por hora, lo que sitúa a Alemania por encima de la media sin estar entre los

países de costes laborales muy elevados. El coste laboral es elevado en el sector industrial, registrándose en los últimos años un incremento medio del 1,8%, lo que se ha visto compensado con un bajo coste en el sector servicios. No obstante, el informe señala que el indicador para medir la competitividad de precios es el coste laboral por unidad producida, cuyo incremento medio solamente fue del 1,0% desde el año 2000.

Esta tendencia se ha mantenido en 2016, según informa el Instituto de Macroeconomía e Investigación Coyuntural (IMK, 2017), cercano a los sindicatos. En Alemania, el coste laboral medio para el conjunto de los trabajadores fue de 33,6 euros por hora, lo que sitúa a Alemania en el 7º lugar del *ranking* de los países de la UE-28. En el ámbito de los servicios, el coste laboral fue de 30,6 euros y en la industria de 39,0 euros, sectores en los que Alemania ocupa el 9º y 3º puesto respectivamente.

Las propuestas de la DGB y la campaña electoral

El informe concluye con las siguientes propuestas de la DGB para combatir la desigualdad salarial y patrimonial en Alemania:

- Estabilizar los incrementos salariales,
- garantizar la aplicación estricta del SMI,
- reducir el empleo precario,
- cerrar la brecha salarial de género,
- combatir la pobreza en la vejez,
- reforzar la negociación colectiva y la cogestión empresarial,
- eliminar los privilegios fiscales de las rentas de capital,
- incrementar la presión fiscal sobre los patrimonios y las rentas por trabajo elevados,
- combatir el fraude fiscal,
- incrementar las inversiones públicas,
- reponer el empleo público eliminado,
- garantizar el acceso a la formación y fomentar el aprendizaje a lo largo de toda la vida,
- frenar la creciente dependencia empresarial de los mercados de valor y de capital,
- mejorar los conocimientos científicos sobre la desigualdad y la riqueza.

La DGB aprovechó la presentación del informe para criticar las recientes propuestas de los demócratacristianos para su campaña electoral por considerarlas ineficaces para combatir la desigualdad y beneficiar a los segmentos con mayores ingresos. El 3 de julio, los partidos de la Unión, es decir la Unión Cristianodemócrata de Alemania (CDU) y el partido

bávaro hermanado Unión Cristianosocial (CSU), presentaron su programa conjunto para las próximas elecciones generales. Las promesas electorales más destacadas son: hasta el año 2025 alcanzar el empleo pleno y reducir a la mitad el número actual de parados (2,473 millones), lo que implicaría un descenso de la tasa de desempleo del 5,5% actual a menos del 3%; aumento del subsidio familiar por hijos en 25€ por hijo, creación de 15.000 puestos para la policía y la construcción de viviendas a través de incentivos fiscales para frenar la subida de alquileres en las zonas de aglomeración urbana.

El resto de los partidos también incluyen en sus programas medidas para combatir la desigualdad. El 19 de junio, el presidente del SPD y candidato a la cancillería federal, Martin Schulz, presentó su plan fiscal para la próxima legislatura y prometió elevar las inversiones públicas en 30.000 millones de euros al año, especialmente en educación e infraestructura, así como rebajas impositivas para los ingresos más bajos y un impuesto del 45% a los más altos si gana las elecciones de septiembre. El plan prevé un retoque en ambos extremos del sistema tributario para mejorar la "justicia fiscal", según sus palabras. Además, el SPD estima que descargará a las familias y a las personas con ingresos bajos con un total de 15.000 millones de euros, gracias a la eliminación progresiva de los costes de guardería (que en Alemania abarca hasta los 6 años) y del impuesto de solidaridad para quienes tengan ingresos inferiores de 52.000 euros al año. De forma paralela, el tramo más alto, el del 42 %, se retrasará de los 54.000 euros al año a los 60.000, y se añadirá un tramo extra del 45 % para quienes ganen más de 76.200 euros al año.

En su congreso federal celebrado el 11.6, el partido de la oposición La Izquierda aprobó el programa electoral. Entre las propuestas sociolaborales destacan la introducción de una renta mínima solidaria de 1.050 euros sin sanciones, supresión de la prestación no contributiva por desempleo y de los contratos temporales carentes de fundamento jurídico, reducción de la duración de la jornada laboral a tiempo completo, aumento de la tasa de remplazo del seguro de pensiones del actual 48% del salario medio al 53%, equiparación inmediata entre las pensiones del este y del oeste del país, mayor subsidio familiar por hijos para combatir la pobreza infantil y aumento del salario mínimo interprofesional de 8,84 euros/hora a 12 euros. El partido defiende asimismo un impuesto sobre las grandes fortunas -el primer millón libre de impuestos y un 5 % sobre los siguientes-, con el que calcula que se podrían recaudar 80.000 millones de euros anuales, y aumentar el impuesto sobre las mayores rentas, hasta llegar al 75 % para los ingresos superiores a un millón de euros.

Otros informes sobre la misma materia

Un informe publicado el 6 de julio por el Instituto de Ciencias Económicas y Sociales (WSI, 2017), también cercano a los sindicatos, analiza la relación entre determinadas medidas del mercado laboral y la creciente pobreza entre la población activa. Señala que la cifra de trabajadores situados por debajo del umbral de la pobreza se ha duplicado entre 2004 y 2014. En 2004 se situó el porcentaje de población activa con ingresos inferiores al 60% de salario medio en el 4,8%. Diez años después alcanzó el 9,6%. En términos absolutos la diferencia resulta más marcada: mientras que la cifra de población activa ascendió durante ese periodo de 39,3 a 42,6 millones, la cifra de población activa situada por debajo del umbral de pobreza pasó de 1,9 millones a 4,1 millones, una situación excepcional en el contexto europeo ya que en ningún otro país comunitario aumentó tanto la ocupación en ese período.

Los expertos argumentan que el aumento del empleo se debe principalmente a un incremento de los puestos de trabajo a jornada parcial, a otras relaciones laborales atípicas y al crecimiento del sector de bajos salarios. Desempeña un papel decisivo la presión a la que están sometidos los desempleados a aceptar cualquier oferta de trabajo desde la implantación de las nuevas disposiciones para combatir el desempleo de larga duración. Según los expertos, las estrictas reglas de exigibilidad, la imposición de condiciones para la percepción de prestaciones y las sanciones incrementan el riesgo de pobreza de la población activa; mientras que los programas de fomento, las ofertas de cualificación y formación continua, así como destinar más fondos a las políticas activas y pasivas de empleo tienen el efecto contrario ya que el riesgo de caer en pobreza se contrae.

El Instituto para el Trabajo y la Cualificación (IAQ, 2017) analiza en un estudio reciente la creciente desigualdad salarial entre 1984 y 2015 y llega a conclusiones similares que la DGB y el IMK: desde mediados de los años 90 hasta 2005 se ha producido una polarización salarial, impulsada ante todo por la reformas del mercado laboral y ralentizada por la buena situación del mercado de trabajo. No obstante, el principal motivo de la desigualdad radica en la importancia cada vez menor de los convenios colectivos a la hora de determinar el nivel salarial y describen de forma detallada el proceso de resquebrajamiento del sistema de negociación colectiva. Los autores señalan que el cambio tecnológico no sirve para explicar las desigualdades salariales mientras que parece llamativo que los trabajadores del segmento salarial muy elevado trabajan una media de 2.000 horas más que aquellos que se sitúan en el segmento más bajo.

INFORME SOBRE LA DISCRIMINACIÓN EN ALEMANIA

La Autoridad Federal de Lucha contra la Discriminación acaba de presentar el informe regular que ha de publicar en cada legislatura. El informe consta de dos partes: la primera da una visión general de la discriminación en Alemania en diversos ámbitos, la segunda es un tema monográfico titulado "Riesgos de discriminación en el Servicio Público de Empleo".

La Ley para la igualdad de trato

El 29 de junio de 2006, el Parlamento Federal aprobó la Ley para la transposición de las directivas europeas relativas a la aplicación del principio de igualdad, también conocida por Ley de igualdad de trato (*Allgemeines Antidiskriminierungsgesetz* - AGG). Con ello, el Parlamento puso punto final a un largo debate que ya en la anterior legislatura hizo fracasar un proyecto de ley similar. Desde hace varios años, gobiernos de distinto signo político han intentado llevar adelante un proyecto de ley para transponer las siguientes directivas que regulan la igualdad de trato, dos de ellas con un considerable retraso sobre el plazo previsto por la Comisión:

- la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico,
- la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,
- la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, así como
- la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso a bienes y servicios, así como a su suministro.

A finales del año 2004, el entonces Gobierno, formado por el Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD) y Los Verdes, presentó un proyecto de ley que fue rechazado por el Senado y remitido a la Comisión de Conciliación entre Senado y Parlamento Federal. Finalmente, y debido a la convocatoria prematura de elecciones generales, se suspendieron los trámites parlamentarios. El Ministerio de Justicia presentó un nuevo

proyecto de ley en abril de 2006 que fue aprobado por el Consejo de Ministros el 16 de abril de 2006.

Principales aspectos regulados por la Ley

La AGG está dividida en tres capítulos: el primero contiene la Ley propiamente dicha, el segundo incluye una normativa específica para los miembros de las Fuerzas Armadas y el tercero presenta todas las modificaciones que resultan de esta ley para otros textos legales

El primer apartado del capítulo 1 especifica los objetivos de esta ley, es decir, evitar o eliminar cualquier discriminación que pudiera darse por motivos de raza, religión, motivos ideológicos, edad o identidad sexual. Asimismo establece el ámbito de aplicación (mercado laboral, protección social, prestaciones sociales, educación, derecho civil) y define la discriminación directa o indirecta y el acoso sexual de acuerdo a lo previsto por las directivas.

El segundo apartado abarca la normativa laboral que tiene como objetivo proteger a los trabajadores de la discriminación, salvo en los casos excepcionales previstos por la ley. Se describen las medidas y obligaciones del empleador así como los derechos de los trabajadores. Destaca la aplicación a la legislación alemana del derecho de indemnización contenido en las directivas europeas.

El tercer apartado regula la protección contra la discriminación en el ámbito de aplicación del derecho civil. La ley recoge la prohibición expresa de discriminación en una serie de supuestos. Asimismo va más allá de lo regulado por la normativa comunitaria e incluye en la protección contra la discriminación los siguientes aspectos: religión y motivos ideológicos, discapacidad, edad, identidad sexual y género.

El cuarto apartado mejora considerablemente la protección legal de los afectados, facilitando la aportación de pruebas y abriendo la posibilidad a recabar el apoyo de las asociaciones antidiscriminatorias. En el ámbito laboral y en circunstancias concretas los comités de empresa están facultados a presentar demanda ante la magistratura de trabajo.

El sexto apartado crea la Autoridad Federal de Lucha contra la Discriminación, ubicada en el Ministerio de Familia, Tercera Edad, Mujeres y Jóvenes.

Esta autoridad puede:

- Informar a los afectados sobre sus derechos,
- indicar vías judiciales,

- remitir a otros centros de asesoría e
- intentar iniciar un proceso de conciliación para lograr un acuerdo de las partes.

Las tareas centrales son:

- el trabajo de relaciones públicas,
- impulsar medidas encaminadas a evitar situaciones de discriminación,
- encargar la elaboración de estudios e informes y
- presentar un informe cuatrienal al Parlamento Federal.

Informe sobre la discriminación

El informe se basa en las aportaciones hechas por la propia autoridad así como por otras entidades estatales y privadas en este ámbito, por la Encargada del Gobierno para las Personas con Discapacidad y la Encargada del Gobierno para Migraciones, Refugiados e Integración. Se ha incorporado la jurisprudencia nacional y europea y los resultados de una encuesta representativa acerca de las experiencias de discriminación y otra encuesta no representativa a 18.000 personas afectadas por hechos discriminatorios.

Incidencia de la discriminación

El informe aclara que los datos reflejan de forma incompleta la incidencia de la discriminación en Alemania, ya que la "zona gris", es decir, la que no se recoge por ninguna estadística es enorme. Muchas de las víctimas renuncian a acudir a un centro de asesoría o a presentar una denuncia. Según la encuesta representativa, el 27,4% de los afectados hace público un trato discriminatorio, el 17,1% presenta una queja ante un organismo público y solamente el 6,2% presenta una demanda. El 40% de los afectados no inicia ninguna gestión, las principales razones son el escepticismo de que sirva de algo, el miedo a que tenga consecuencias negativas o sencillamente la falta de recursos. Más de la mitad de los que sí hicieron alguna gestión afirma no haber servido de nada, el 25% mantiene que el trato discriminatorio se volvió a repetir y uno de cada diez incluso que la situación empeoró.

El 31,4% de los encuestados afirma que en los dos últimos años ha vivido alguna situación discriminatoria por uno o varios de los motivos recogidos por la Ley. El 14,8% dice haber sido discriminado por su edad, y aproximadamente un 10% respectivamente a raíz de su sexo, religión, por motivos racistas/origen étnico o por una discapacidad. El 2,4% fue discriminado por su identidad sexual. Son muchas más las mujeres que afirman haber sido discriminadas a raíz de su sexo. La

discriminación por la identidad sexual afecta casi exclusivamente a homosexuales y los musulmanes son especialmente vulnerables a ser víctimas de discriminación. La discriminación múltiple, que se da por dos o más motivos, es especialmente pronunciada en la combinación del sexo y la edad.

La Autoridad recibió entre 2013 y 2016 un total de 9.099 consultas, la mayoría de ellas motivadas por el origen étnico, la discapacidad o el sexo. La discriminación se produce en diferentes formas: negar el acceso a prestaciones o servicios, menos oportunidades por la asignación estereotipada de características. Se traduce en insultos, trato denigrante y ataques físicos. La distribución de los diferentes motivos de discriminación difiere considerablemente de los resultados de la encuesta representativa. Destacan por su importancia la discapacidad (28%), el origen étnico (27%) y el sexo o la identidad sexual (24%).

Otros motivos de discriminación o ámbitos no recogidos por la AGG son el "origen social", la nacionalidad, o el estado civil. Entre los ámbitos destacan el sistema educativo, la Administración Pública, los espacios públicos y el ocio.

Mundo laboral

El 41% de las consultas hechas a la Autoridad Federal de Lucha contra la Discriminación están relacionadas con el mundo laboral. Los afectados narran un trato discriminatorio sobre todo en el acceso al mercado de trabajo: no recibir una invitación a una encuesta de trabajo por motivos de edad, origen étnico (apellidos), religión (mujeres musulmanas por llevar un pañuelo) o por motivos relacionados con un embarazo. Del total de consultas realizadas en este ámbito, el 25% están precisamente relacionadas con un embarazo, a menudo motivo de que no se produzca la contratación o una promoción. El acoso en el puesto de trabajo (*mobbing*) está motivado sobre todo por el origen étnico y la religión de las víctimas, también afecta a homosexuales, bisexuales y transexuales.

Según la encuesta representativa, el 48,9% de los encuestados dice haber sufrido discriminación en el puesto de trabajo, sobre todo por la edad y el sexo y en relaciones laborales ya existentes.

Servicios y bienes, espacios públicos y ocio

Todos los centros de asesoría consultados coinciden en que los principales motivos de discriminación en los ámbitos de bienes y servicios, espacios públicos y ocio son el origen étnico o por

discapacidad, es decir, características individuales visibles y fácilmente identificables. A personas no alemanas se les niega el acceso a discotecas y gimnasios o con mayor frecuencia son sometidos a controles. Las personas con una discapacidad a menudo se encuentran con la falta de adaptación de supermercados, consultas, bibliotecas o medios de transporte.

En los ámbitos del ocio y los espacios públicos, el 25% de los afectados son víctimas de agresiones físicas. En cuanto a los transportes públicos, el 20% de las personas que han sido víctimas de discriminación afirma haber sufrido una agresión de este tipo. Además de las agresiones racistas son importantes las motivadas por la identidad sexual y la pertenencia al Islam.

Mercado inmobiliario

En 2016 aumentaron las consultas en este ámbito debido sobre todo al incremento del número de refugiados. Según el informe el origen étnico y el estatus de residencia en el país incrementan el riesgo de sufrir un trato discriminatorio a la hora de buscar una vivienda. Diversos grupos, nacionalidades así como los refugiados no logran acceder al mercado inmobiliario. Una problemática a la que se enfrentan las personas con una discapacidad es la falta de adaptación de muchas viviendas. La encuesta representativa nombra, además del origen étnico, el origen social y la situación familiar como una característica motivo de situaciones discriminatorias.

Administración Pública

El 16% de las consultas presentadas ante esta autoridad pertenecen a este ámbito que ocupa el tercer lugar. Aproximadamente el 75% de los centros de asesoría dice haber recibido consultas/quejas al respecto. La Encargada del Gobierno para las Personas con Discapacidad informa que el 27% de las consultas presentadas por este colectivo están relacionadas con las administraciones públicas, a menudo se refieren a las dificultades a acceder a oficinas y espacios públicos por no estar éstas adaptados. En líneas generales, los afectados informan que les han sido denegadas prestaciones o que sufren discriminación por normas concretas que no tienen en cuenta sus circunstancias específicas.

Educación

La discriminación en el ámbito de la educación es uno de los principales temas de consulta presentado a los centros de información no estatales. Las consultas se centran en el trato discriminatorio por parte de otros

alumnos o estudiantes y el personal educativo por motivos del origen étnico, la religión o la identidad sexual. A menudo las víctimas se ven expuestas al acoso. Padres de menores con una discapacidad acuden a estos centros porque a sus hijos se les deniega el acceso a guarderías y escuelas.

Sanidad

En el ámbito de la sanidad, son sobre todo las personas con una discapacidad las que informan de tratos discriminatorios que se traducen en la negativa a conceder tratamientos terapéuticos o ayudas técnicas así como la falta de accesibilidad de consultas médicas.

Policía y justicia

La mayoría de las consultas o quejas están relacionadas con controles policiales a personas extranjeras, que afectan sobre todo a hombres jóvenes.

Discriminación en el ámbito de la intermediación laboral

El segundo apartado trata de forma detallada las prácticas discriminatorias en los organismos públicos encargados de la intermediación laboral: las agencias de empleo – encargadas de la intermediación de desempleados de corta duración y los *jobcenter*, que se encargan de la intermediación de los desempleados de larga duración. El objetivo de este apartado es identificar riesgos de trato discriminatorio en los procesos regulares de ambos organismos y proponer medidas para evitar que se produzcan situaciones discriminatorias.

Del total de casos presentados entre 2013 y 2016 ante la Autoridad Federal de Lucha contra la Discriminación, 1.484 están relacionadas con las administraciones públicas, muchos de ellos se refieren a la intermediación laboral. Aproximadamente el 75% de los centros no estatales reciben quejas y consultas relacionadas con la intermediación laboral. Las consultas están relacionadas con la denegación de prestaciones, trato desigual, denigratorio o insultante. Además, en varios casos, la asesoría o los procesos de intermediación no tienen en cuenta las situaciones de discapacidad concretas.

El informe se centra en analizar los procesos regulares de inserción laboral que aplican estos organismos en su trabajo diario. Destaca que el **funcionamiento por objetivos** encierra el peligro de que los funcionarios dediquen mayores esfuerzos para lograr la inserción de aquellos desempleados que presentan menos impedimentos para

encontrar empleo (*creaming*) y derivar a programas de bajo coste a los que menos oportunidades tienen para encontrar un trabajo o renunciar directamente a su intermediación (*parking*). Los autores del informe advierten también de los riesgos que encierra la discrecionalidad en la concesión de algunos de los programas, el déficit en la información que se facilita a los demandantes de empleo, las dificultades que encuentran personas con una discapacidad para acceder a algunos de estos organismos y la falta de intérpretes para los demandantes que no disponen de suficientes conocimientos de idioma.

Parece problemático la falta de transparencia en la justificación de las resoluciones. A menudo parece que se deniega la participación en programas de las políticas activas por la única razón de un pronóstico negativo de empleabilidad del demandante de empleo basado únicamente en características específicas y visibles como la edad, el origen étnico o una discapacidad.

Parece problemática la fluctuación del personal de las agencias de empleo y los constantes cambios de encargados de la intermediación debido a la elevada tasa de temporalidad en este ámbito. La falta de preparación de este personal eleva el riesgo de que se produzcan situaciones de discriminación. Asimismo, la falta de individualización de las prestaciones y el hecho de que los intermediadores acepten a menudo los criterios restrictivos y discriminatorios de algunos responsables de RR.HH. de las empresas generan situaciones de discriminación.

El informe propone las siguientes medidas para reducir el riesgo de discriminación: formación de los trabajadores de las agencias de empleo; apoyo específico y especializado para los demandantes de empleo con una discapacidad; revisar el funcionamiento por objetivos, en especial en lo que se refiere a sus efectos secundarios; eliminar la duplicidad de competencias, ya que restan transparencia a los procesos; crear una venta única para todos los desempleados; y mejorar la transparencia de las resoluciones, indicando con mayor claridad las vías de reclamación y garantizando que éstas puedan estar disponibles en otros idiomas. Por último, recomienda incorporar los principales preceptos de la Ley para la igualdad de trato en el Código Social, cuyos tomos regulan los distintos ámbitos de las políticas sociales y la Seguridad Social, así como crear la figura del defensor del desempleado en los ámbitos contributivo y no contributivo de la prestación por desempleo.

Recomendaciones

El informe cierra con una serie de recomendaciones para mejorar la protección de las víctimas de un trato discriminatorio.

Mejorar el acceso de las víctimas a los instrumentos	Proponen introducir la posibilidad de que entidades y organizaciones puedan personarse en las causas judiciales por trato discriminatorio, ampliar los plazos para presentar una demanda de dos a seis meses, evaluar el tope de la indemnización e introducir el derecho a obtener información acerca de las razones por las que un candidato no ha obtenido un puesto de trabajo en un proceso selectivo.
Reducir las excepciones de la prohibición de trato discriminatorio	Proponen ampliar la aplicación de la ley a todo el ámbito de la provisión de bienes y servicios. El Gobierno debería revisar su rechazo de una 5ª Directiva de la UE de igualdad de trato. Mejorar el acceso a la vivienda, incluyendo a las empresas inmobiliarias en el ámbito de aplicación.
Reforzar la protección contra el trato discriminatorio por entidades públicas	Ampliar la protección contra el trato discriminatorio a la gestión de las entidades públicas, crear una oficina de conciliación.
Mejorar la accesibilidad	Introducir una cláusula general para garantizar la accesibilidad de las personas con una discapacidad, haciéndola vinculante también para el sector privado en el ámbito de la provisión de bienes y servicios.
Mejorar la red de asesoría	Ampliar la red de centros de asesoría y apoyo a nivel municipal y local, garantizar que todas las regiones cuenten con una Oficina regional para combatir la discriminación.
Recogida sistemática de datos, impulsar la investigación	El informe propone una recogida sistemática de datos recurriendo a todas las fuentes disponibles, e impulsar la investigación.