



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 13 de diciembre de 2022
(OR. en)

15902/22

**Expediente interinstitucional:
2022/0400(COD)**

**SOC 684
ANTIDISCRIM 120
GENDER 199
JAI 1662
FREMP 264**

NOTA DE TRANSMISIÓN

De: Por la secretaria general de la Comisión Europea, D.^a Martine DEPREZ, directora

Fecha de recepción: 8 de diciembre de 2022

A: D.^a Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea

N.º doc. Ción.: COM(2022) 688 final

Asunto: Propuesta de DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE

Adjunto se remite a las Delegaciones el documento – COM(2022) 688 final.

Adj.: COM(2022) 688 final



Bruselas, 7.12.2022
COM(2022) 688 final

2022/0400 (COD)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE

{SWD(2022) 386-387}

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

• Razones y objetivos de la propuesta

Los organismos de igualdad desempeñan un papel fundamental en la arquitectura de no discriminación de la UE. Son organizaciones públicas que ayudan a las víctimas de la discriminación, supervisan las cuestiones relacionadas con la discriminación e informan al respecto y contribuyen a sensibilizar sobre los derechos de las personas y el valor de la igualdad. Hasta ahora, el Derecho de la UE ha exigido a los organismos de igualdad que luchen contra la discriminación por razón de origen racial y étnico y por razón de sexo en ámbitos específicos. El Derecho nacional determina en muchos casos atribuciones más amplias.

El objetivo de la presente propuesta es establecer normas vinculantes para los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el trabajo por cuenta propia. Se ha adoptado otra propuesta¹ para establecer normas vinculantes aplicables a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en el ámbito del empleo y la ocupación con independencia de su religión o sus convicciones, su discapacidad, su edad o su orientación sexual, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo relativo a la seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro. Junto con la propuesta paralela, la presente propuesta trata de crear un marco reforzado para que los organismos de igualdad de la Unión Europea promuevan la igualdad de trato y de oportunidades y luchen contra la discriminación por cualesquiera razones y en los ámbitos delimitados por las Directivas sobre igualdad que se mencionan a continuación.

Por lo que se refiere a la prohibición de la discriminación por razón de sexo, los organismos de igualdad se introdujeron por primera vez mediante una modificación² de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo³. La Directiva 76/207 modificada establecía que los Estados miembros debían designar uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo.

Junto con otras directivas sobre la prohibición de la discriminación por razón de sexo⁴ (que no incluían aún disposiciones sobre organismos de igualdad), la Directiva 76/207 fue derogada y

¹ COM(2022)689.

² 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 a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 269 de 5.10.2002, p. 15).

³ Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, 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 (DO L 39 de 14.2.1976 p. 40).

⁴ Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos (DO L 45 de 19.2.1975, p. 19); Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 225 de 12.8.1986, p. 40); Directiva 96/97/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 1996, por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y

sustituida por la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida)⁵.

La Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma⁶ contiene una disposición relativa a los organismos de fomento de la igualdad cuyo contenido es idéntico al de la disposición de la Directiva 2006/54/CE.

Las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE establecen como competencias de los organismos de igualdad las siguientes:

- prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus denuncias por discriminación;
- realizar encuestas independientes sobre la discriminación;
- publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación;
- intercambiar la información disponible con organismos europeos equivalentes.

Otras dos Directivas sobre igualdad encomendaron a los organismos de igualdad la misma misión en sus ámbitos respectivos: la Directiva sobre igualdad racial (2000/43/CE)⁷ y la Directiva sobre igualdad de género en el ámbito de los bienes y servicios (2004/113/CE)⁸.

Otras dos Directivas sobre igualdad, la Directiva sobre igualdad en el empleo (2000/78/CE)⁹ y la Directiva sobre igualdad de género en materia de seguridad social (79/7/CEE)¹⁰, no incluyen disposiciones sobre organismos de igualdad. En la práctica, sin embargo, muchos Estados miembros optaron por confiar a los organismos de igualdad todos los motivos y ámbitos de discriminación cubiertos por estas dos Directivas, y a veces algunos más¹¹, a

mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (DO L 46 de 17.2.1997, p. 20); Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (DO L 14 de 20.1.1998, p. 6); Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998, relativa a la ampliación de la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (DO L 205 de 22.7.1998, p. 66), y la Directiva 76/207/CEE y sus posteriores modificaciones.

⁵ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

⁶ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

⁷ 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 (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

⁸ 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 al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

⁹ 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 (DO L 303 de 2.12.2000 p. 16).

¹⁰ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6 de 10.1.1979, p. 24).

¹¹ El Derecho de algunos Estados miembros ofrece una protección más amplia tanto en términos de motivos como de ámbitos, al contemplar la nacionalidad, la situación económica, la expresión de género o incluso una lista no exhaustiva de motivos.

través del Derecho nacional. La gran mayoría de los Estados miembros han creado ya organismos de igualdad «por motivos múltiples» que se ocupan de la discriminación por diversos motivos y en diversos ámbitos, rebasando a menudo los protegidos por el Derecho de la UE. Sin embargo, no sucede así en todos los Estados miembros y, en un reducido número de casos¹², los organismos de igualdad no se ocupan aún de los motivos y los ámbitos contemplados en las Directivas 2000/78/CE y 79/7/CEE.

Otros instrumentos y propuestas jurídicos contienen también disposiciones sobre los organismos de igualdad mediante referencia cruzada a la Directiva 2006/54/CE. Así, la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (en lo sucesivo, «Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional») confiere a los organismos de fomento de la igualdad designados en virtud de la Directiva 2006/54/CE competencias en materia de discriminación que entran en el ámbito de aplicación de esa Directiva.

Como *lex specialis* con respecto a la Directiva 2006/54/CE, la propuesta de la Comisión sobre transparencia retributiva¹³ (en lo sucesivo, «la Directiva propuesta sobre transparencia retributiva») propone reforzar las competencias de los organismos de igualdad establecidos con arreglo a la Directiva 2006/54/CE en lo relativo a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, concediéndoles competencias de litigación y dotándolos de los recursos adecuados para desempeñar sus funciones en los asuntos que entren en el ámbito de aplicación de ese futuro instrumento.

Las Directivas de la UE vigentes en materia de igualdad no incluyen disposiciones sobre la estructura y el funcionamiento efectivos de los organismos de igualdad, sino que exigen únicamente que tengan determinadas competencias mínimas y que actúen con independencia en el ejercicio de sus atribuciones. Debido al amplio margen de discrecionalidad que se deja a los Estados miembros para ejecutar estas disposiciones, existen diferencias significativas entre los organismos de igualdad de los Estados miembros, en particular en lo que se refiere a su mandato, competencias, dirección, independencia, recursos, accesibilidad y eficacia. Esto afecta al cumplimiento de sus objetivos con arreglo al Derecho de la UE. Aunque esas diferencias se deben en parte a la variedad de tradiciones jurídicas y de sistemas jurídicos de los Estados miembros, la situación refleja también los distintos niveles de ambición y de éxito de los Estados miembros en la consecución de los objetivos de las Directivas.

Con el fin de garantizar que los organismos de igualdad puedan desarrollar todo su potencial, contribuir eficazmente al cumplimiento de todas las Directivas sobre igualdad y ayudar a las víctimas de discriminación a acceder a la justicia, la Comisión adoptó en 2018 una Recomendación sobre normas relativas a los organismos para la igualdad¹⁴, cuya finalidad particular era subsanar los problemas derivados de la inconcreción y las carencias de las disposiciones relativas a los organismos de igualdad contenidas en las Directivas de la UE.

En 2021, la Comisión publicó un informe acerca de la aplicación de la Directiva sobre igualdad racial y la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo, en el que se

¹² Véase SWD(2021) 63 Parte 2.1.1 [commission staff working document - equality bodies and the implementation of the commission recommendation on standards for equality bodies en.pdf \(europa.eu\)](#)

¹³ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento [COM(2021) 93 final].

¹⁴ Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad (DO L 167 de 4.7.2018, p. 28).

examinaba el seguimiento dado a la Recomendación de la Comisión de 2018, y que se acompañó de un documento de trabajo de los servicios de la Comisión más detallado sobre los organismos de igualdad¹⁵. En el informe se destacó que los organismos de igualdad se han convertido en instituciones necesarias y valiosas para el cambio a nivel individual, institucional y social en general.

Sin embargo, la mayoría de las cuestiones que la Recomendación se proponía abordar seguían sin resolverse, lo que impedía a algunos organismos de igualdad desempeñar su función de manera eficaz. La protección contra la discriminación, el cumplimiento de las Directivas y la promoción de la igualdad y la sensibilización entre la población en general y en las instituciones nacionales seguían siendo desiguales en toda la UE. Esta situación ponía de manifiesto que la Recomendación no era suficiente. En consecuencia, la Comisión se comprometió a estudiar la posibilidad de proponer legislación para reforzar el papel de los organismos de igualdad nacionales, a más tardar en 2022.

El análisis retrospectivo expuesto en el documento analítico que acompaña a la presente propuesta confirmó esta evaluación¹⁶, al concluir que no se había logrado plenamente la ambición de garantizar la aplicación y el cumplimiento del Derecho de la UE en materia de lucha contra la desigualdad de trato y la discriminación y de aumentar su prevención. Los niveles de discriminación siguen siendo elevados y la concienciación de las víctimas sobre sus derechos sigue siendo baja. La infradenuncia sigue constituyendo un problema considerable; la sensibilización y los conocimientos de la opinión pública respecto a la discriminación siguen siendo limitados. Muchos organismos de igualdad no están adecuadamente dotados, ni en términos de competencias ni de recursos, para ayudar eficazmente a las víctimas.

El Parlamento Europeo y el Consejo han expresado su apoyo a la adopción de nuevas normas para reforzar los organismos de igualdad. En 2021, el Parlamento Europeo pidió¹⁷ a la Comisión que propusiera legislación sobre las normas aplicables a los organismos de igualdad, dotándolos así de un mandato más firme y de recursos adecuados para salvaguardar la igualdad de trato de las personas con discapacidad y garantizar la divulgación de información accesible para todos. En 2022, el Consejo¹⁸ invitó a los Estados miembros a apoyar unos organismos de igualdad sólidos y a adoptar un marco legislativo que les permita desempeñar su cometido de manera independiente, y a dotarlos de los recursos adecuados para llevar a cabo sus tareas con eficacia. Por otra parte, el Comité Económico y Social Europeo subrayó la necesidad de un apoyo mayor a los organismos nacionales de igualdad y de derechos humanos, sobre todo por lo que respecta a la mejora de su independencia y al aumento de su dotación de personal y financiera, y expresó su apoyo a la iniciativa de la Comisión sobre la eficacia de los organismos nacionales de promoción de la igualdad y el desarrollo de su potencial, sus múltiples funciones y sus capacidades¹⁹.

¹⁵ SWD(2021) 63 de 19 de marzo de 2021.

¹⁶ SWD(2022)386.

¹⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 10 de marzo de 2021, sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, a la luz de la CNUDPD (2020/2086(INI).

¹⁸ CONCLUSIONES DEL CONSEJO relativas a la lucha contra el racismo y el antisemitismo - 6406/1/22 REV 1.

¹⁹ Dictamen de iniciativa del Comité Económico y Social Europeo sobre el tema «Mejorar la igualdad en la UE», SOC/724-EESC-2022, aprobado el 26.10.2022.

Por consiguiente, tal y como anunció en su programa de trabajo para 2022²⁰, la Comisión propone ahora unas normas vinculantes para reforzar la función y la independencia de los organismos de igualdad. Esta propuesta forma parte del trabajo de la Comisión en pos de una Unión de la igualdad para todos, según lo establecido en las orientaciones políticas de la Comisión para 2019-2024.

El objetivo de la presente Directiva es establecer normas relativas a los organismos de igualdad, que aborden su mandato, sus tareas, su independencia, su estructura, sus competencias, su accesibilidad y sus recursos, para garantizar que, junto con otros agentes, puedan:

- a) contribuir eficazmente al cumplimiento de la Directiva 2006/54/CE, incluida la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, y de la Directiva 2010/41/UE;
- b) ayudar eficazmente a las víctimas de discriminación a acceder a la justicia;
- c) promover la igualdad de trato y prevenir la discriminación.

La presente propuesta se basa en el fondo de las disposiciones vigentes sobre los organismos de igualdad que figuran en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE para sustituirlas por un conjunto de normas reforzado y más detallado. Las nuevas normas incorporan todas las obligaciones mínimas que se establecieron en esas dos Directivas.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

Mediante la sustitución de las disposiciones pertinentes de la Directiva 2006/54/CE, la presente propuesta será aplicable también a los organismos de igualdad cuando tengan que hacer frente a la discriminación contemplada en la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, en virtud del artículo 15 de esta.

La Directiva propuesta sobre transparencia retributiva es una *lex specialis* con respecto a la Directiva 2006/54/CE²¹. Si, como resultado del procedimiento de toma de decisiones, la futura Directiva sobre transparencia retributiva estableciera para los organismos de igualdad normas mínimas en materia de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor más estrictas que las establecidas en la presente propuesta, esas normas más estrictas deberían tener prioridad sobre las establecidas en la presente Directiva.

La UE y todos los Estados miembros son Partes en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que incluye la obligación de prohibir la discriminación por motivos de discapacidad y de garantizar a las personas con discapacidad una protección jurídica igual y efectiva contra todo tipo de discriminación.

- **Coherencia con otras políticas de la Unión**

Hay otros instrumentos de la UE que asignan un cometido específico a los organismos de igualdad.

²⁰ https://ec.europa.eu/info/strategy-documents/commission-work-programme/commission-work-programme-2022_en.

²¹ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento, COM(2021) 93 final de 4.3.2021.

La Directiva sobre la libre circulación²² afronta la discriminación por razón de la nacionalidad y las restricciones u obstáculos injustificados al derecho a la libre circulación de los trabajadores de la Unión y de los miembros de sus familias. Establece *«organismos [...] responsables del fomento, el análisis, la supervisión y el apoyo en el ámbito de la igualdad de trato de los trabajadores de la Unión y los miembros de sus familias, sin discriminación por razón de la nacionalidad ni restricciones y obstáculos injustificados de su derecho a la libre circulación»* y especifica que *«[d]ichos organismos podrán formar parte de organismos existentes a escala nacional que tengan objetivos similares»*. La mayoría de los Estados miembros han optado por encomendar estos casos de discriminación a un organismo de igualdad. Aunque los motivos y los ámbitos de que se trata no están regulados por la presente propuesta, las medidas horizontales encaminadas a mejorar el funcionamiento, la accesibilidad y la independencia de los organismos de igualdad pueden tener también un efecto positivo en el ejercicio de sus competencias en virtud de la Directiva sobre la libre circulación.

El Reglamento sobre las disposiciones comunes relativas a los fondos de gestión compartida²³ exige a los Estados miembros que impliquen a los organismos de igualdad a lo largo de la preparación, ejecución y evaluación de los programas correspondientes, también mediante su participación en comités de seguimiento.

La estrategia para reforzar la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales en la UE²⁴ (en lo sucesivo, «la Carta») prevé la participación de los organismos de igualdad en actividades de formación sobre la Carta y su cooperación y coordinación con otros agentes pertinentes en las actividades relacionadas con la Carta.

La propuesta de Directiva sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica²⁵ establece también un cometido potencial para los organismos de fomento de la igualdad creados de conformidad con las Directivas 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE. Deja a los Estados miembros flexibilidad para encomendar a cualquier organismo de fomento de la igualdad u otro organismo la realización de las tareas establecidas en la propuesta de Directiva, a saber, proporcionar asistencia y asesoramiento independientes a las víctimas de la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica; publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre esta materia; e intercambiar la información disponible con los organismos europeos equivalentes.

Al reforzar la asistencia prestada a las personas y los grupos que son discriminados en el acceso a la justicia en toda la Unión Europea, la presente propuesta es complementaria de la

²² Véase el artículo 4 de la Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores (DO L 128 de 30.4.2014, p. 8). La presente Directiva no abarca los motivos de discriminación enunciados en el artículo 19 del TFUE. Se basa en el artículo 46 del TFUE, sobre la libre circulación de los trabajadores.

²³ Reglamento (UE) 2021/1060 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establecen las disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo Plus, al Fondo de Cohesión, al Fondo de Transición Justa y al Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura, así como las normas financieras para dichos Fondos y para el Fondo de Asilo, Migración e Integración, el Fondo de Seguridad Interior y el Instrumento de Apoyo Financiero a la Gestión de Fronteras y la Política de Visados (DO L 231 de 30.6.2021, p. 159).

²⁴ Comunicación de la Comisión «Estrategia para reforzar la aplicación de la Carta de los Derechos Fundamentales en la UE», COM(2020) 711.

²⁵ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, COM(2022) 105 de 8.3.2022.

legislación de la UE ya adoptada en el ámbito de los derechos de las víctimas y su ²⁶ acceso a la justicia (sobre asistencia jurídica gratuita²⁷, mecanismos alternativos de resolución de litigios²⁸ y recurso colectivo²⁹) y para combatir las demandas estratégicas contra la participación pública³⁰.

Los organismos de igualdad, junto con los defensores del pueblo y las instituciones nacionales de derechos humanos, son también componentes esenciales del sistema de controles y equilibrios de una democracia sana. Los intentos de restringir su espacio de actuación pueden suponer una amenaza para el Estado de Derecho. En el Informe sobre el Estado de Derecho de 2022 se destaca que estos organismos necesitan garantías estructurales de independencia y recursos suficientes para trabajar eficazmente, y que algunos de ellos siguen enfrentándose a retos en los Estados miembros³¹.

Al reforzar su eficacia, su independencia y sus recursos, la presente propuesta contribuirá también a mejorar la contribución de los organismos de igualdad en todos los ámbitos donde desempeñan un papel importante.

La presente propuesta está también en consonancia con el pilar europeo de derechos sociales³², en particular con sus principios segundo y tercero sobre igualdad de género e igualdad de oportunidades.

Puesto que la Unión promueve la igualdad en su política exterior, con la presente propuesta da ejemplo en la promoción de los organismos de igualdad y el refuerzo de su independencia. Al mismo tiempo, el refuerzo de los organismos de igualdad beneficiará también a los ciudadanos de terceros países que sufren discriminación en la UE por los motivos y en los ámbitos contemplados en las Directivas sobre igualdad.

²⁶ Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión Marco 2001/220/JAI del Consejo (DO L 315 de 14.11.2012, p. 57).

²⁷ Directiva 2003/8/CE del Consejo, de 27 de enero de 2003, destinada a mejorar el acceso a la justicia en los litigios transfronterizos mediante el establecimiento de reglas mínimas comunes relativas a la justicia gratuita para dichos litigios (DO L 26 de 31.1.2003, p. 41).

²⁸ Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles (DO L 136 de 24.5.2008, p. 3).

²⁹ Recomendación de la Comisión, de 11 de junio de 2013, sobre los principios comunes aplicables a los mecanismos de recurso colectivo de cesación o de indemnización en los Estados miembros en caso de violación de los derechos reconocidos por el Derecho de la Unión (DO L 201 de 26.7.2013, p. 60) y Directiva (UE) 2020/1828 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de noviembre de 2020, relativa a las acciones de representación para la protección de los intereses colectivos de los consumidores, y por la que se deroga la Directiva 2009/22/CE (DO L 409 de 4.12.2020, p. 1).

³⁰ Recomendación (UE) 2022/758 de la Comisión, de 27 de abril de 2022, sobre la protección de periodistas y defensores de los derechos humanos que participan en la esfera pública frente a procedimientos judiciales manifiestamente infundados o abusivos («demandas estratégicas contra la participación pública»).

³¹ [Informe sobre el Estado de Derecho en 2022 | Comisión Europea \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/infographic-2022-04-27-1.pdf)

³² [social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-communications/infographic/infographic-2022-04-27-1.pdf)

2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD

• Base jurídica

El objetivo de las dos propuestas paralelas de esta iniciativa es reforzar el papel y la independencia de los organismos de igualdad previstos en todas las Directivas ya adoptadas en el ámbito de la igualdad de trato: las Directivas 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE. Como estas Directivas se adoptaron en virtud de dos bases jurídicas diferentes, con dos procedimientos de adopción diferentes, la presente iniciativa consta de dos propuestas esencialmente idénticas, con dos bases jurídicas diferentes.

La presente propuesta de normas relativas a los organismos de igualdad en materia de igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el trabajo por cuenta propia, se basa en el artículo 157, apartado 3, del TFUE, que establece que «[e]l Parlamento Europeo y el Consejo, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor» y que constituye la base jurídica de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

La propuesta paralela se basa en el artículo 19, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), que proporciona una base jurídica para que mediante Derecho derivado, como son las directivas, se adopten acciones para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En términos más exactos, el artículo 19, apartado 1, del TFUE dispone que, «[s]in perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual».

• Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)

La igualdad y la no discriminación son valores fundamentales de la Unión, consagrados en el artículo 2 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y protegidos por los artículos 21 y 23 de la Carta. Deben estar suficientemente protegidos en toda la UE.

La presente iniciativa no introduce legislación en un ámbito nuevo, sino que ajusta legislación ya vigente para aumentar su eficacia. Existe un consenso sobre la necesidad de actuar a escala de la UE en este ámbito y sobre la conformidad de esta actuación con el principio de subsidiariedad.

Como se ha explicado anteriormente, las medidas legislativas vigentes no bastan para resolver las dificultades a que se enfrentan los organismos de igualdad a la hora de garantizar la ejecución y el cumplimiento de la legislación de la UE en materia de lucha contra la desigualdad de trato y la discriminación y de aumento de la prevención, lo que acarrea un nivel insuficiente y desigual de protección contra la discriminación en toda la UE.

El análisis de la situación previa a la adopción de disposiciones sobre los organismos de igualdad demostró claramente el valor añadido de la intervención de la UE³³. Antes de que en las Directivas de la UE sobre igualdad se establecieran disposiciones de la UE sobre los organismos de igualdad, estos existían solo en unos pocos Estados miembros.

Al mismo tiempo, el documento de trabajo de los servicios de la Comisión de 2021 sobre los organismos de igualdad y el documento analítico que acompaña a la presente propuesta ponen claramente de manifiesto que la Recomendación de 2018 sobre normas relativas a los organismos para la igualdad tuvo una repercusión limitada. Menos de la mitad de los Estados miembros notificaron haber adoptado medidas para ajustarse a la Recomendación y solo cuatro Estados miembros³⁴ notificaron estar trabajando en reformas legislativas.

Esto muestra que solo una iniciativa vinculante de la UE garantizará que se logren avances suficientes en todos los Estados miembros y atenuará las significativas diferencias en el nivel de protección contra la discriminación, en particular cuando se trata de discriminación por razón de sexo en asuntos de empleo y ocupación, incluido el trabajo por cuenta propia, de unos lugares a otros de la UE.

La presente propuesta establece normas mínimas que tienen en cuenta la diversidad de las tradiciones jurídicas de los Estados miembros y respetan plenamente su autonomía institucional. Permite que los Estados miembros establezcan normas más estrictas.

El refuerzo de los organismos de igualdad contribuirá también a aumentar la cohesión económica y social al garantizar que, en todos los Estados miembros, las personas disfruten de un nivel mínimo común de protección contra la discriminación, con derechos de recurso comparables, teniendo en cuenta al mismo tiempo la diversidad de los sistemas de los Estados miembros.

Disponer de unas normas mínimas comunes en este ámbito es importante también para el funcionamiento del mercado único. En el contexto de la libre circulación de personas, es esencial garantizar el derecho fundamental a la no discriminación de manera uniforme en toda la UE y garantizar el acceso a la protección contra la discriminación y a los mecanismos de recurso en todos los Estados miembros.

- **Proporcionalidad**

El artículo 5, apartado 4, del Tratado de la Unión Europea establece que «[e]n virtud del principio de proporcionalidad, el contenido y la forma de la acción de la Unión no excederán de lo necesario para alcanzar los objetivos de los Tratados».

Las disposiciones actuales relativas a los organismos de igualdad y la Recomendación de 2018 no han logrado plenamente el objetivo de que se aplique y se cumpla el Derecho de la UE en materia de lucha contra la desigualdad de trato y la discriminación y aumento de la prevención. Esto se debe al amplio margen de maniobra que se deja a los Estados miembros para aplicar las disposiciones relativas a los organismos de igualdad que contienen las Directivas, y al carácter no vinculante de la Recomendación.

³³ La intervención de la UE, o marco de la UE, a que se refiere la presente propuesta, engloba las disposiciones relativas a los organismos de igualdad contenidas en las Directivas sobre igualdad y en la Recomendación de 2018 sobre normas relativas a los organismos para la igualdad.

³⁴ PT, ES, MT, LT. España ha adoptado entretanto una nueva ley (Ley 15/2022 de 12 de julio de 2022).

Las medidas no coercitivas no han sido suficientemente eficaces para salvaguardar el derecho fundamental de las personas a la no discriminación. La iniciativa propuesta establece unas normas mínimas que deberán ejecutar los Estados miembros. Se espera que estas normas mínimas mejoren significativamente el nivel de protección contra la discriminación, lo que tendrá un efecto positivo considerable en la situación de las (potenciales) víctimas de discriminación.

Al establecer unas normas mínimas, la propuesta respeta cabalmente las competencias y la autonomía procesal³⁵ de los Estados miembros y les deja un margen de discrecionalidad para decidir sobre el modo de ejecutar las medidas propuestas y establecer normas más favorables relativas al funcionamiento de los organismos de igualdad.

- **Elección del instrumento**

La Directiva es un instrumento jurídico que permite reforzar los organismos de igualdad y garantizar unas normas mínimas comunes, dejando al mismo tiempo a los Estados miembros que decidan según su criterio cómo ejecutar los nuevos requisitos a tenor de su contexto nacional. Este enfoque está en consonancia con la forma original de actuación de la UE en este ámbito, a la vez que responde a los retos actuales.

En virtud de la propuesta, se suprimirán las disposiciones vigentes sobre los organismos de igualdad de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Habrá una nueva Directiva dedicada a los organismos de igualdad que reunirá todas las disposiciones pertinentes para su funcionamiento efectivo en lo que respecta a los motivos y los ámbitos cubiertos por las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. La supresión de las disposiciones vigentes implica también que la lista actual de tareas de los organismos de igualdad puede aclararse y completarse, por ejemplo añadiendo explícitamente las actividades de prevención y promoción, que no estaban suficientemente claras en las disposiciones existentes.

3. ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO, ANÁLISIS Y CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS

- **Asesoramiento especializado y análisis**

La Comisión contrató un estudio que debía servir como base para la elaboración de un **documento** de análisis retrospectivo y prospectivo, con vistas a una propuesta legislativa sobre normas vinculantes para los organismos de igualdad. El documento de análisis acompaña tanto a la presente propuesta como a la propuesta paralela relativa a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el trabajo por cuenta propia. Contiene un análisis retrospectivo de las disposiciones vigentes de la UE sobre los organismos de igualdad y un análisis prospectivo de una posible intervención adicional de la UE.

No se llevaron a cabo una evaluación ni una evaluación de impacto completas por las siguientes razones:

- 1) **Proporcionalidad:** el alcance limitado de la intervención de la UE

Las propuestas se centran exclusivamente en organismos de igualdad contemplados en un solo artículo de cuatro Directivas sobre igualdad (y no incluidos en otras dos Directivas de

³⁵ Muchas de las medidas deben aplicarse conforme al Derecho nacional, mientras que otras, como exigir que los organismos de igualdad puedan adoptar decisiones vinculantes, no se han propuesto para respetar la autonomía procesal de los Estados miembros.

igualdad). Dicho artículo es casi idéntico en esas cuatro Directivas. Las propuestas no modifican las demás disposiciones de las Directivas. Además, se basan también en la actual Recomendación de la Comisión de 2018 sobre normas relativas a los organismos para la igualdad, que se evaluó en 2021. Por lo tanto, no se consideró proporcionada ni necesaria una evaluación completa de las Directivas pertinentes en su totalidad.

2) Ausencia de potencial de simplificación

El análisis retrospectivo muestra que las disposiciones sobre organismos de igualdad que contienen las Directivas sobre igualdad vigentes son demasiado restringidas y vagas. No hay potencial para su simplificación. En los comentarios sobre la observancia de la Recomendación de 2018 nunca se mencionó la necesidad de simplificación ni carga administrativa alguna.

3) Dificultad de evaluar las repercusiones

En el ámbito de la igualdad y la no discriminación, las repercusiones económicas, sociales y medioambientales son difíciles de cuantificar y cifrar en términos económicos y los datos disponibles son escasos. La repercusión social de las actividades de los organismos de igualdad, como la asistencia a las víctimas de discriminación y la prevención o promoción de la igualdad de trato en general, no puede medirse por falta de datos exhaustivos sobre la igualdad. Este es un escollo que la presente propuesta ayudará a subsanar exigiendo a los organismos de igualdad que recojan datos sobre sus actividades, mediante la realización de encuestas, y brindándoles la posibilidad de desempeñar un papel de coordinación en la recogida de datos sobre la igualdad por otras entidades públicas o privadas.

Análisis retrospectivo de la legislación vigente

El análisis retrospectivo examina la eficacia, la eficiencia, la coherencia, el valor añadido de la UE y la pertinencia de las disposiciones de la UE sobre los organismos de igualdad contenidas en las Directivas sobre igualdad y en la Recomendación de 2018³⁶.

La eficacia del marco de la UE vigente para los organismos de igualdad ha sido evaluada como limitada en lo que respecta al avance en la lucha contra la discriminación y su prevención. Aunque se han realizado algunos avances, especialmente en los Estados miembros en los que no existían organismos de igualdad antes de la intervención de la UE, no se han logrado del todo los efectos deseados³⁷. El análisis ha revelado que los niveles de discriminación han seguido siendo elevados, mientras que la concienciación de las víctimas sobre sus derechos sigue siendo baja. La infradenuncia sigue siendo un problema considerable y la sensibilización de la opinión pública respecto a la discriminación y sus conocimientos sobre ella siguen siendo escasos. Muchos organismos de igualdad no están adecuadamente dotados, ni en términos de competencias ni de recursos, para ayudar eficazmente a las víctimas.

La eficiencia del actual marco de la UE para los organismos de igualdad ha sido evaluada como limitada en lo que se refiere a la capacidad de los organismos de igualdad para combatir y prevenir la discriminación, e indeterminada en cuanto a costes y beneficios, debido principalmente a los escasos datos disponibles. El análisis retrospectivo ha revelado que el actual marco de la UE compuesto por las Directivas es demasiado general y de corto alcance y no regula la configuración, la eficiencia ni los recursos de los organismos de igualdad. La

³⁶ En lo sucesivo, «el marco de la UE» o «la intervención de la UE».

³⁷ Las principales repercusiones previstas eran i) la ejecución y el cumplimiento efectivos de la legislación de la UE sobre igualdad de trato y no discriminación, ii) la disminución de los niveles de discriminación y desigualdad de trato y iii) el aumento de la prevención y la sensibilización.

Recomendación de 2018, más detallada, no ha corregido la situación debido a su carácter no vinculante. En este contexto, el análisis retrospectivo ha puesto de manifiesto que los recursos de los organismos de igualdad plantean un problema considerable, por su gran variación de un Estado miembro a otro y su insuficiencia para que la mayoría de estos organismos puedan desempeñar su cometido de manera eficaz.

La coherencia del marco de la UE existente se ha considerado, en conjunto, positiva a todos los niveles. El análisis ha mostrado un alto nivel de coherencia con los Tratados y la Carta, ya que el marco de la UE tiene por objeto mejorar la igualdad y la no discriminación, que figuran entre los valores fundacionales de la UE. La igualdad es además un derecho fundamental protegido por la Carta. Si bien los instrumentos internacionales, como los «Principios relativos al Estatuto de las Instituciones Nacionales de Promoción y Protección de los Derechos Humanos»³⁸ de las Naciones Unidas (los denominados «Principios de París») y la Recomendación n.º 2 de la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) del Consejo de Europa³⁹, son más detallados debido a su diferente naturaleza jurídica, en cuanto al fondo los distintos instrumentos son coherentes.

El valor añadido de la UE se ha valorado positivamente. El análisis ha mostrado que, en el momento de la adopción de la Directiva 2000/43, solo aproximadamente la mitad de los Estados miembros de la entonces EU-15 tenía un organismo para la igualdad con un mandato limitado, y solo un Estado miembro de la EU-12 restante tenía un organismo de igualdad antes del proceso de adhesión. Las partes interesadas consultadas para el estudio confirmaron que no se habrían creado organismos de igualdad en todos los Estados miembros si la UE no hubiera tomado medidas. El hecho de que los niveles de discriminación⁴⁰ sigan siendo elevados en todos los Estados miembros indica que sigue siendo necesaria una actuación a escala de la UE. Sin embargo, esta debería ser más detallada y concreta que el marco jurídico actual para aportar más claridad jurídica respecto a las medidas que deben ejecutar los Estados miembros.

La pertinencia de los objetivos originales del marco de la UE a la luz de las necesidades iniciales y actuales se ha considerado positiva. Sin embargo, el marco jurídico original relativo a los organismos de igualdad se ha considerado demasiado restringido e impreciso. Esta opinión es ampliamente compartida por todas las partes interesadas, especialmente los propios organismos de igualdad, las organizaciones de la sociedad civil (OSC) y los Estados miembros. El análisis ha mostrado que se apoya abrumadoramente la adopción de nuevas medidas para solucionar los problemas mencionados⁴¹ y para garantizar que los organismos de igualdad dispongan de los recursos necesarios para hacer frente a los nuevos retos que se plantean en el ámbito de la no discriminación, como los relacionados con el uso de sistemas automatizados, cuya frecuencia y gravedad han aumentado con el desarrollo tecnológico.

De la consideración de todo lo anterior se extrajeron algunas conclusiones, según se indica a continuación. Debido a la vaguedad de las disposiciones actuales relativas a los organismos de igualdad, estos se enfrentan a diversos problemas en los Estados miembros, como se

³⁸ <https://www.un.org/ruleoflaw/blog/document/principles-relating-to-the-status-of-national-institutions-paris-principles/>

³⁹ <https://www.coe.int/en/web/european-commission-against-racism-and-intolerance/recommendation-no.2#:~:text=ECRI%20General%20Policy%20Recommendation%20N%C2%B02%20revised%20on%20Equality.and%20combating%20discrimination%20and%20intolerance.>

⁴⁰ Véanse las cifras detalladas del Eurobarómetro de 2019 en el anexo 5, capítulo 3, del documento analítico.

⁴¹ En particular, la inmensa mayoría de los encuestados en la consulta pública abierta (97,2 %) considera que es importante establecer organismos de igualdad fuertes y eficaces –véase [Equality bodies – binding standards \(europa.eu\)](#).

explica seguidamente. Aunque la Recomendación de 2018 tenía por objeto solucionar estas dificultades, su repercusión fue tan solo limitada debido a su carácter no vinculante, lo que explica que se proponga un instrumento jurídico vinculante para hacerles frente de manera más eficaz.

Recursos e independencia

El análisis ha mostrado que la falta de recursos es un problema recurrente que obstaculiza significativamente el funcionamiento de los organismos de igualdad. Del mismo modo, la falta de independencia supone para los organismos de igualdad un obstáculo para la realización de sus tareas y objetivos.

Asistencia a las víctimas

La asistencia prestada a las víctimas y las competencias conferidas a los organismos de igualdad con ese fin varían mucho de un Estado miembro a otro. Para garantizar un nivel mínimo de protección del derecho fundamental a la no discriminación, sería beneficioso contar con normas comunes más específicas en este ámbito. Las competencias en materia de litigación revisten especial interés a este respecto. Para poder asistir a todas las víctimas de discriminación, es importante también garantizar que todas ellas puedan acceder sin obstáculo a los organismos de igualdad.

La Directiva relativa a la igualdad en el empleo y la Directiva sobre igualdad de género en el ámbito de la seguridad social no incluyen disposiciones sobre organismos de igualdad. Sin embargo, el análisis retrospectivo ha puesto de manifiesto que los niveles de discriminación por los motivos y en los ámbitos cubiertos por esas Directivas siguen siendo elevados en los Estados miembros.

Conocimiento de la discriminación

El análisis retrospectivo muestra que la periodicidad con que los organismos de igualdad llevan a cabo investigaciones independientes, realizan encuestas y publican informes es muy irregular. Lo mismo ocurre con la recogida de datos primarios y secundarios sobre igualdad. Dado que la sensibilización respecto a la discriminación y el conocimiento de lo que supone siguen siendo insuficientes, se necesitan normas más claras al respecto.

Cooperación

La medida en que los organismos de igualdad cooperan y comparten información entre sí y con las autoridades u organismos nacionales, europeos e internacionales pertinentes varía entre los Estados miembros. Sin embargo, estos intercambios serían beneficiosos para poner en común conocimientos y crear sinergias.

Análisis prospectivo de posibles nuevas medidas de la UE

Por lo que respecta a las opciones estratégicas para una posible nueva actuación de la UE, se han probado ya opciones no legislativas que no han arrojado del todo los resultados esperados. Las intervenciones no legislativas han incluido:

- a) la creación de una red activa de organismos de igualdad financiada por la Comisión (Equinet);
- b) la Recomendación no vinculante de la Comisión de 2018,
- c) intercambios de buenas prácticas, y
- d) financiación directa a través del Programa Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores.

Aunque todas estas medidas tuvieron efectos positivos y se mantendrán en el futuro, la Recomendación, debido a su carácter no vinculante, solo se observó parcialmente.

Esta es la razón por la que la única opción estratégica examinada más allá del *statu quo* fue la adopción de nueva legislación. Como se explica más adelante, se analizó, medida por medida, el tipo de disposiciones que debían incluirse en la nueva legislación.

Los objetivos de la intervención de la UE pueden agruparse con arreglo a tres metas principales para los organismos de igualdad:

- contribuir al cumplimiento de las seis Directivas sobre igualdad;
- ayudar eficazmente a las víctimas de discriminación a acceder a la justicia; y
- promover la igualdad de trato y prevenir la discriminación.

El análisis determinó veintiún objetivos para abordar los problemas explicados anteriormente. Con el fin de alcanzar esos objetivos, se señalaron tres objetivos operativos como elementos clave, a saber, garantizar que:

- los organismos de igualdad estén libres de influencias externas, de modo que puedan ejercer su cometido de manera independiente;
- los organismos de igualdad dispongan de los recursos necesarios para llevar a cabo su cometido; y que
- si un organismo de igualdad forma parte de un organismo con un mandato múltiple, exista una estructura interna (el denominado «cortafuegos») que asegure la independencia, la dedicación y los recursos suficientes para el mandato en materia de igualdad.

Se seleccionaron para un análisis más detenido cuarenta y ocho medidas, incluidas en once bloques temáticos⁴², que podrían incluirse en la legislación para contribuir a la consecución de los objetivos mencionados.

En el documento analítico se investigaron las medidas propuestas con arreglo a los cinco criterios de eficacia⁴³, eficiencia⁴⁴, coherencia⁴⁵, valor añadido de la UE⁴⁶ y pertinencia⁴⁷. El valor añadido de la UE, la pertinencia y la coherencia se evaluaron para la iniciativa legislativa propuesta en su conjunto, mientras que la eficacia y la eficiencia se evaluaron por bloques temáticos, examinando medidas individuales. Algunas medidas no pudieron evaluarse de manera completa debido a los escasos datos disponibles o a limitaciones metodológicas. Así sucedió especialmente en relación con el criterio de eficiencia.

⁴² Mandato, competencias, acceso, cooperación, encuestas, recogida de datos, seguimiento, cumplimiento, independencia, recursos y estructura.

⁴³ El análisis de la eficacia considera en qué medida se espera que la medida propuesta contribuya a avanzar hacia los objetivos definidos en la lógica de intervención.

⁴⁴ El análisis de la eficiencia evalúa la relación entre los recursos utilizados por una medida propuesta y los cambios que se espera que genere.

⁴⁵ El análisis de la coherencia se centra en el grado en que se espera que la medida propuesta funcione conjuntamente con otros instrumentos de la UE, internacionales y nacionales.

⁴⁶ El análisis del valor añadido de la UE examina los cambios que provocaría la medida propuesta, con respecto a lo que cabría razonablemente esperar de las partes interesadas por sí solas o si no se actuara de ningún modo.

⁴⁷ El análisis de la pertinencia examina si la medida propuesta ofrece una respuesta adecuada a las necesidades.

La conclusión del estudio es que la adopción de nuevas directivas, respetando los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, sería la respuesta adecuada. Cuarenta y cuatro medidas definidas se conservaron para su inclusión en las propuestas.

Un pequeño número de Estados miembros habilita ya a sus organismos de igualdad con un conjunto bastante completo de recursos y competencias, mientras que la mayoría restante cumple solo parcialmente los objetivos citados. Por lo tanto, la necesidad y el alcance de la adaptación como consecuencia de las nuevas normas de la UE variarían, para cada medida, en función de la situación en cada Estado miembro en cuanto a las características de su organismo (o sus organismos) de igualdad⁴⁸.

Otros conocimientos especializados y análisis

La Comisión utilizó también la información recabada durante la preparación del documento de trabajo de los servicios de la Comisión acerca de la observancia de la Recomendación de la Comisión sobre normas relativas a los organismos para la igualdad, publicado el 19 de marzo de 2021⁴⁹. Incluía contribuciones recibidas e información previa de los Estados miembros, la red europea de organismos para la igualdad (Equinet), la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA), la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), los organismos de igualdad, la sociedad civil y la red europea de expertos jurídicos en igualdad de género y no discriminación. Se basaba asimismo en las buenas prácticas compartidas durante el seminario de intercambio de buenas prácticas organizado conjuntamente por la Comisión y el Gobierno sueco en junio de 2019.

La Comisión recurrió además a otras fuentes existentes del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) y la Red Europea de Instituciones Nacionales de Derechos Humanos (ENNHRI) para recopilar pruebas con las que fundamentar el documento analítico.

Por último, la Comisión tuvo en cuenta las conclusiones de un estudio sobre posibles deficiencias de la protección jurídica contra la discriminación por motivos de origen racial o étnico, realizado según lo previsto en el Plan de Acción Antirracismo, que investigó posibles deficiencias de los mecanismos de protección establecidos en la Directiva sobre igualdad racial, incluido el papel de los organismos de igualdad.

Este estudio confirmó que los organismos de igualdad se perciben como un mecanismo de protección (muy) importante en la lucha contra la discriminación. Los participantes en la encuesta específica realizada como parte de él confirmaron esta conclusión. Se constató que los organismos de igualdad, habida cuenta de sus competencias y especialmente si estas se reforzaran, podían mejorar la eficacia de otros mecanismos de protección. Además del papel de los organismos de igualdad, entre los mecanismos de protección que pueden contribuir a prevenir la discriminación y a proteger contra ella cabe citar las disposiciones sobre defensa de los derechos y sobre victimización, las sanciones, la acción positiva y el diálogo. El estudio señaló posibles deficiencias en relación con estos mecanismos existentes (por ejemplo, las sanciones y los derechos de defensa) y mecanismos o medidas que podrían favorecer el uso de enfoques más proactivos o preventivos que, al mismo tiempo, hagan frente a la discriminación (por ejemplo, planes de acción nacionales, obligaciones en materia de igualdad o recogida de datos sobre igualdad). Asimismo, recomendó que los organismos de igualdad asuman funciones más amplias en relación con los aspectos siguientes:

⁴⁸ En el anexo 4 del documento analítico figura más información sobre la situación en cada Estado miembro.

⁴⁹ SWD(2021)63 final.

- a) información, sensibilización, orientación y formación;
- b) defensa de los derechos, lo que implica la atribución de competencias de investigación y de litigación, y el establecimiento de mecanismos alternativos de solución de conflictos y sanciones;
- c) uso de datos sobre igualdad;
- d) diálogo, cooperación y colaboración, y
- e) acción positiva/obligaciones en materia de igualdad⁵⁰.

- **Consultas con las partes interesadas**

Para la preparación de la presente iniciativa legislativa se llevaron a cabo numerosas actividades de consulta. Las partes interesadas han expresado un firme apoyo a la adopción de nuevas medidas de la UE en este ámbito.

La consulta pública abierta obtuvo un total de 182 respuestas. El contratista realizó unas cien entrevistas y recibió ochenta y cuatro respuestas a encuestas especializadas en línea. Un total de 239 partes interesadas participaron en tres talleres y en una conferencia final para intercambiar ideas sobre temas clave y posibles medidas. Paralelamente, la Comisión organizó cuatro reuniones para informar y consultar a los representantes de los Estados miembros. Las partes interesadas ofrecieron también presentaciones periódicas.

Estas actividades se dirigieron a una amplia gama de partes interesadas, con el fin de llegar a todas ellas y recabar sus aportaciones y opiniones. Se consultó, entre otras, a las siguientes: todos los organismos de igualdad, la red europea de organismos para la igualdad (Equinet), la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) y el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), representantes de todos los Estados miembros a nivel ministerial, personalidades del mundo académico y expertos clave en el ámbito de la lucha contra la discriminación, organizaciones de la sociedad civil, interlocutores sociales, incluidos representantes de los empleadores a nivel de la UE, así como personas residentes en la UE (ciudadanos de la UE y nacionales de terceros países).

El 24 de mayo de 2022, la comisaria Dalli organizó un diálogo sobre política de juventud, bajo el título «Los organismos de igualdad que trabajan para todos nosotros», con jóvenes activistas en el ámbito de la igualdad. Esta iniciativa, que formó parte del Año Europeo de la Juventud 2022, pretendía ampliar aún más las actividades de consulta con antelación a la presente propuesta. Los participantes confirmaron que pocos jóvenes se dirigirían a un organismo de igualdad si se hubieran vulnerado sus derechos. Insistieron en la necesidad de reforzar la cooperación entre los organismos de igualdad y las organizaciones juveniles, también a nivel de base.

La propuesta de adoptar nuevas normas de la UE para tratar las cuestiones mencionadas recibió un apoyo inequívoco en las actividades de consulta. Por ejemplo, el 97,2 % de quienes respondieron a la consulta pública abierta consideraba (muy) importante que se establezcan organismos de igualdad fuertes y eficaces. Las partes interesadas se mostraron a favor de la adopción de normas de la UE sobre:

⁵⁰ Las obligaciones en materia de igualdad implican exigir que las entidades públicas o privadas tengan en cuenta y consideren cómo sus políticas o decisiones afectarán a las personas protegidas por la legislación sobre igualdad de trato.

- independencia (lo que requiere una selección del personal de dirección transparente y basada en las competencias e independencia presupuestaria);
- dotación de recursos suficientes (humanos y financieros y unos locales adecuados);
- cobertura de todos los motivos y ámbitos de discriminación contemplados por las Directivas sobre igualdad;
- facilidad de la presentación de denuncias y accesibilidad;
- competencias de litigación y de investigación para todos los organismos de igualdad;
- cumplimiento de las decisiones vinculantes de los organismos de igualdad y posibilidad de imponer sanciones;
- actividades de divulgación sobre la existencia de organismos de igualdad entre la población en general y los grupos en riesgo de discriminación, en particular;
- promoción de la igualdad y prevención de la discriminación;
- recogida de datos por parte de los organismos de igualdad sobre sus actividades y acceso a los datos sobre igualdad recogidos por otras entidades públicas y privadas, para la elaboración de informes periódicos; y
- coordinación y cooperación con las autoridades públicas, las partes interesadas (por ejemplo, las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales) y los organismos internacionales o de la UE.

Las partes interesadas apoyaron las opciones más ambiciosas en los ámbitos mencionados. Según la gran mayoría de ellas, la futura legislación debería responsabilizar a los Estados miembros de implantar las condiciones que permitan a los organismos de igualdad desempeñar plenamente su cometido, ya que estos organismos no pueden cumplir eficazmente sus objetivos sin los medios y competencias adecuados.

Al mismo tiempo, destacaron que la adopción de unas normas mínimas vinculantes reforzadas aplicables a los organismos de igualdad debía tener en cuenta la diversidad de las tradiciones jurídicas de los Estados miembros y respetar su autonomía institucional. A este respecto, se destacó la importancia de los siguientes elementos:

No deben imponerse competencias decisorias vinculantes (función cuasijudicial) a todos los organismos de igualdad, sino que deben ser los Estados miembros quienes decidan si confían a los organismos de igualdad competencias decisorias vinculantes y el mejor modo de garantizar su eficacia.

En esta fase no debe establecerse un sistema centralizado de acreditación por pares de los organismos de igualdad; en su lugar, el seguimiento periódico por parte de la Comisión con arreglo a una lista de indicadores debería permitir evaluar en qué medida se han alcanzado los objetivos de la iniciativa y han cumplido sus requisitos los Estados miembros.

Para garantizar que los servicios de los organismos de igualdad estén a disposición de todas las víctimas potenciales, es importante cierto grado de flexibilidad en lo que respecta a la presencia física de estos organismos en todo el territorio nacional de los Estados miembros: por ejemplo, los Estados miembros deben tener libertad para organizar esta presencia como lo deseen, tal vez a través de una red fija de oficinas, de visitas locales periódicas («oficinas volantes») o de la cooperación con organizaciones de la sociedad civil locales.

Los Estados miembros deben asegurarse de que los organismos de igualdad tengan el mandato, las condiciones y los instrumentos adecuados para cumplir su misión, sin prescribir

cómo deben desempeñarla en ningún caso determinado (por ejemplo, tendrían potestad para actuar ante los tribunales, pero no la obligación de hacerlo).

Todos estos aspectos se tuvieron en cuenta y se reflejaron en la presente propuesta.

- **Derechos fundamentales**

Los objetivos de la presente propuesta están en consonancia con la Carta y refuerzan su aplicación, en particular la de su artículo 21, que prohíbe toda discriminación, como la ejercida por razón de sexo, raza, orígenes étnicos, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, o por cualquier otra razón, y su artículo 23, que establece que «[l]a igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución». El artículo 26 reconoce el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La iniciativa no genera costes adicionales para la Comisión Europea y sus agencias. Como apoyo al seguimiento de la ejecución de la presente Directiva, la FRA y el EIGE recopilarían y analizarían los datos pertinentes. Este tipo de tarea ya está previsto en los mandatos actuales de la FRA⁵¹ y del EIGE⁵² y puede llevarse a cabo sin recursos adicionales.

5. OTROS ELEMENTOS

- **Planes de ejecución y modalidades de seguimiento, evaluación e información**

Los Estados miembros deben transponer la presente Directiva en un plazo de dieciocho meses a partir de su entrada en vigor y comunicar sus medidas de transposición a la Comisión.

Para evaluar la eficacia con la que esta iniciativa logra sus objetivos, los Estados miembros informarán sobre su ejecución cada cinco años y la Comisión adoptará un informe de ejecución basado en la información proporcionada por los Estados miembros y los datos recogidos por la FRA y el EIGE con arreglo a una lista de indicadores que elaborará la Comisión en estrecha cooperación con estos organismos y con Equinet. La Comisión tiene previsto crear un grupo de expertos para consultar a los Estados miembros sobre dichos indicadores.

- **Explicación detallada de las disposiciones específicas de la propuesta**

Artículo 1 – Finalidad, objeto y ámbito de aplicación

Esta disposición determina la finalidad, el objeto y el ámbito de aplicación de la Directiva. Aclara que los requisitos mínimos establecidos en ella se aplican a los organismos de igualdad incluidos en el ámbito de aplicación de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

Artículo 2 – Designación de organismos de igualdad

⁵¹ Artículo 4 del Reglamento (CE) n.º 168/2007 del Consejo, de 15 de febrero de 2007, por el que se crea una Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (DO L 53 de 22.2.2007, p. 1).

⁵² Artículo 3 del Reglamento (CE) n.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (DO L 403 de 30.12.2006, p. 9).

Este artículo dispone la designación de uno o varios organismos de igualdad por los Estados miembros para hacer frente a la discriminación en el ámbito de aplicación de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Es un trasunto de la disposición equivalente contenida en estas Directivas.

Aunque todos los Estados miembros han designado ya organismos de igualdad, es necesario mantener en la nueva Directiva la obligatoriedad de designar y constituir al menos uno, ya que las disposiciones actuales se suprimirán.

Se suprimirán también las disposiciones de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE que especifican las competencias o tareas de los organismos de igualdad, que se han incorporado a la presente Directiva, junto con las nuevas competencias y tareas siguientes:

- Independencia: artículo 3
- Asistencia a las víctimas de discriminación: artículos 6 a 9
- Dictámenes y recomendaciones: artículos 8, 13 y 14
- Encuestas e informes: artículos 14 y 15, y
- Cooperación: artículo 12

Artículo 3 – Independencia

La independencia es una característica fundamental para garantizar el correcto funcionamiento de los organismos de igualdad y el cumplimiento de su misión.

Esta disposición establece una obligación general de independencia para los organismos de igualdad, mientras que las disposiciones de las Directivas sobre igualdad solo les exigen que actúen con independencia en el ejercicio de sus competencias.

En esta disposición se mencionan los requisitos específicos que propician esta independencia o la garantizan. Se refieren a la estructura jurídica, la rendición de cuentas, el presupuesto, la dotación de personal y las características organizativas de los organismos de igualdad, así como a las normas aplicables a su personal y su dirección para garantizar su competencia y su independencia.

Además, esta disposición exige a los Estados miembros que se aseguren de que la estructura interna de los organismos de igualdad garantiza el ejercicio independiente de su mandato y sus competencias. La estructura (interna) de los organismos de igualdad condiciona su capacidad para ejercer sus competencias y desempeñar su cometido de manera eficaz. Por ejemplo, la adopción de decisiones o la emisión de dictámenes sobre un asunto requiere que los organismos de igualdad actúen con imparcialidad, mientras que el apoyo a las víctimas puede requerir que se pongan de su parte.

Algunos organismos de igualdad forman parte de entidades mayores que tienen varios mandatos, como las instituciones nacionales de derechos humanos o los defensores del pueblo. En estos casos puede haber conflicto entre estos diferentes mandatos, en lo tocante a los recursos —especialmente cuando el mandato de igualdad se haya añadido al otro o los otros mandatos— y al ejercicio de las competencias. Así, habitualmente se exige a los defensores del pueblo que actúen con imparcialidad, lo que no siempre es compatible con la asistencia a las víctimas, incluso ante los tribunales.

Estas tensiones pueden resolverse mediante la adopción de una estructura adecuada para el organismo, en la que estas competencias o mandatos sean ejercidos por diferentes departamentos o empleados especializados, es decir, creando «cortafuegos» estructurales.

Artículo 4 – Recursos

Que los organismos de igualdad dispongan de recursos suficientes es una condición previa para su funcionamiento efectivo y para el cumplimiento de su misión.

Esta disposición establece la obligación general de los Estados miembros de dotar a los organismos de igualdad de recursos suficientes para desempeñar todas sus funciones y ejercer todas sus competencias de manera eficaz. Especifica además las circunstancias o los aspectos que los Estados miembros deben tener en cuenta al determinar los recursos financieros: cualquier aumento de competencias o tareas; la necesidad de conocimientos especializados para utilizar sistemas automatizados con los que hacer frente a posibles riesgos de discriminación; una reserva suficiente para hacer frente a los gastos procesales que puedan ser difíciles de prever; y la estructura del organismo de igualdad como parte de un organismo con un mandato múltiple.

Artículo 5 – Prevención, promoción y sensibilización

La lucha contra la discriminación comienza con la adopción de las medidas necesarias para prevenirla. Los mecanismos de protección que proponen las Directivas sobre igualdad existentes son esencialmente retroactivos (después de que se haya producido el incidente de discriminación), individualizados y centrados en las víctimas. Las Directivas no incluyen mecanismos preventivos integrales, y la prevención no formaba parte explícitamente de las tareas originales de los organismos de igualdad.

Por lo que se refiere a la promoción de la igualdad de trato, los organismos de igualdad se llamaron primero «organismos de promoción de la igualdad de trato» en la Directiva 2000/43/CE y, más adelante, «organismos para el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato» en posteriores Directivas sobre igualdad. Por lo tanto, su papel en la promoción de la igualdad de trato siempre fue evidente, aunque nunca se explicitó en las Directivas.

Ahora, esta disposición aclara el papel de los organismos de igualdad en la promoción de la igualdad de trato y en la prevención de la discriminación estrechamente relacionada con ella. La presente Directiva se propone instituirlos como entidades públicas encargadas de fomentar el conocimiento y desarrollar las capacidades de las entidades públicas y privadas en los asuntos relacionados con la igualdad de trato, con el objetivo de prevenir nuevos casos de discriminación.

Esta disposición trata también de garantizar que los Estados miembros adopten una estrategia para corregir el bajo nivel de sensibilización respecto a los derechos en materia de igualdad y a los servicios prestados por los organismos de igualdad, teniendo en cuenta las características específicas de los diferentes grupos destinatarios.

Artículo 6 – Asistencia a las víctimas

Esta disposición especifica cómo los organismos de igualdad deben asistir a las víctimas cuando reciban sus denuncias, facilitándoles información pertinente y específica sobre el marco jurídico, las vías de recurso disponibles, los servicios ofrecidos por el organismo de

igualdad, las normas de confidencialidad aplicables, la protección de los datos personales y las posibilidades de obtener apoyo psicológico (aunque los propios organismos de igualdad no se encarguen de prestarlo).

Los organismos de igualdad podrán recopilar la información que las partes implicadas presenten voluntariamente. Deben emitir una evaluación preliminar de todas las denuncias e informar al denunciante de su evaluación y del seguimiento que proponen. En función de su evaluación del caso, pueden seleccionar y proponer al denunciante un seguimiento de conformidad con los artículos 7, 8 y 9.

Artículo 7 – Acuerdo amistoso

Este artículo exige a los Estados miembros que prevean la posibilidad de una resolución amistosa de los conflictos, dirigida por el propio organismo de igualdad o por otra entidad existente con este fin específico, previo acuerdo de todas las partes a participar en este tipo de proceso. Se encomienda a los Estados miembros la determinación de las modalidades del proceso, conforme al Derecho nacional.

Artículo 8 – Dictámenes y decisiones

Esta disposición permite a los organismos de igualdad investigar posibles casos de discriminación y emitir dictámenes motivados (no vinculantes) o decisiones (vinculantes), a raíz de una denuncia o por iniciativa propia. Si disponen ya de suficiente información facilitada voluntariamente por las partes implicadas, pueden emitir tales dictámenes o decisiones sin solicitar más información. Todas las partes deben estar amparadas por los derechos procesales adecuados, en concreto el derecho a ser oídas.

Hasta ahora, los organismos de igualdad tenían competencia para formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con la discriminación. El término «recomendación» se ha mantenido en la presente Directiva para hacer referencia a las recomendaciones estratégicas con arreglo a los artículos 13, 14 y 15. Algunos organismos de igualdad utilizaban también esta competencia para formular «recomendaciones» en casos particulares. A fin de distinguir estas dos situaciones, la presente Directiva utiliza el término «dictamen» para referirse a la competencia de los organismos de igualdad para emitir conclusiones en casos concretos. Estos dictámenes no son jurídicamente vinculantes.

Algunos organismos de igualdad están facultados, con arreglo a las normas nacionales, para emitir decisiones vinculantes cuando los Estados miembros así lo determinen. Aunque la presente Directiva no pretende conferir esta competencia a todos los organismos de igualdad de todos los Estados miembros, sí contempla las situaciones en que los organismos de igualdad tienen esa facultad en virtud de las normas nacionales y trata de garantizar el cumplimiento de las decisiones vinculantes.

Cuando se ha producido discriminación, la emisión de dictámenes y decisiones ofrece un medio para poner fin a esa situación discriminatoria, pero también una oportunidad para evitar que se repitan situaciones similares. Se exige a los organismos de igualdad que, cuando proceda, incluyan medidas preventivas en sus dictámenes y decisiones, además de las medidas específicas para remediar la situación.

Para fomentar la aplicación de los dictámenes y decisiones y hacer un seguimiento del curso que se les ha dado, se exige a los Estados miembros que establezcan mecanismos adecuados

para el seguimiento de esos dictámenes, como la obligación de presentar información al respecto, y para el cumplimiento de las decisiones.

Artículo 9 – Litigios

Este artículo otorga competencias de litigación a los organismos de igualdad con el fin de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato establecido en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Se aplica también a los organismos de igualdad cuando se trata de hacer frente a la discriminación contemplada en la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, en virtud de la referencia que se hace en el artículo 15 de esta al artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE, que se sustituye por las disposiciones de la presente propuesta.

Las competencias de litigación permiten a los organismos de igualdad prestar un apoyo concreto a las víctimas para acceder a la justicia, pero también propiciar la interpretación jurídica de las normas y el cambio social a través de litigios estratégicos. A este respecto, reviste especial importancia que puedan actuar en su propio nombre, en defensa del interés público, cuando no haya una víctima identificada y en apoyo o en nombre de varias víctimas. Por último, la posibilidad de que los organismos de igualdad presenten declaraciones orales o escritas ante los órganos jurisdiccionales (asumiendo, por ejemplo, la figura de *amicus curiae*) complementa convenientemente estas competencias de litigación, ya que precisa de menos recursos para los organismos de igualdad, pero les permite igualmente presentar su dictamen pericial a los tribunales.

Esta disposición también garantiza que los derechos de los organismos de igualdad a actuar ante los tribunales respeten los principios de juicio justo e igualdad de armas procesales. El organismo de igualdad no estará autorizado a presentar en los procesos pruebas que el presunto autor o cualquier tercero estuviera jurídicamente obligado a aportar en investigaciones previas sobre el mismo asunto. Este precepto no será aplicable cuando el organismo de igualdad actúe como parte en un proceso sobre el cumplimiento o la revisión judicial de una decisión propia o asumiendo la figura de *amicus curiae*.

Artículo 10 – Garantías procesales

Los procedimientos establecidos en los artículos 6 a 9 deben estar amparados por garantías procesales adecuadas para las personas físicas y jurídicas implicadas, en lo que respecta a derechos de defensa, confidencialidad y control judicial. Los Estados miembros tienen la responsabilidad de definir estas garantías conforme a las normas nacionales.

Artículo 11 – Acceso, accesibilidad y ajustes razonables

Para que los organismos de igualdad puedan prestar asistencia a todas las víctimas de discriminación, es esencial que sean accesibles, sin barreras, a todas las personas, y que presten servicios gratuitos a los denunciantes en todo el territorio de los Estados miembros, incluidas las zonas rurales y remotas. Esta disposición exige también la accesibilidad de todos los servicios y la realización de ajustes razonables para las personas con discapacidad.

Artículo 12 – Cooperación

La cooperación con otras entidades públicas y privadas es esencial para promover la igualdad de trato y la no discriminación, fundamentar el trabajo de los organismos de igualdad y coordinar su actuación con la de otras entidades.

Artículo 13 – Consultas

Esta disposición tiene por objeto garantizar que los gobiernos y otras instituciones públicas consulten periódicamente a los organismos de igualdad sobre las políticas públicas relacionadas con cuestiones de igualdad y no discriminación, mediante la adopción de procedimientos oportunos y transparentes. También habilita a los organismos de igualdad para formular recomendaciones sobre esas políticas públicas, competencia que los organismos de igualdad han tenido desde su creación con arreglo al Derecho de la UE. Esta disposición contribuye así a reforzar su papel como expertos públicos en materia de igualdad de trato.

Artículo 14 – Recogida de datos y acceso a los datos sobre igualdad

Esta disposición establece para los organismos de igualdad i) la obligación de recoger datos sobre sus actividades, ii) competencias para realizar encuestas, iii) competencias para acceder a las estadísticas elaboradas por otras entidades públicas o privadas y para procesarlas, y iv) la posibilidad de desempeñar un papel de coordinación en la recogida de datos sobre igualdad por parte de otras entidades públicas o privadas. De este modo, los organismos de igualdad contribuirán a la recogida de datos sobre igualdad que sustentarán sus propios informes, el informe de seguimiento de la Comisión a que se refiere el artículo 16 y los conocimientos públicos sobre igualdad de trato y discriminación en los Estados miembros.

Además, esta disposición garantiza que los organismos de igualdad puedan formular recomendaciones relativas a la recogida de datos sobre la igualdad en los Estados miembros. La recogida de datos sobre la igualdad es fundamental para concienciar y sensibilizar a las personas, cuantificar la discriminación, exponer la evolución de las tendencias, verificar la existencia de discriminación, evaluar la ejecución de la legislación en materia de igualdad, demostrar la necesidad de la acción positiva y contribuir a la elaboración de políticas contrastadas.

Artículo 15 – Informes y planificación estratégica

El propósito de esta disposición es garantizar que, de manera periódica, los organismos de igualdad planifiquen su trabajo e informen públicamente sobre él y sobre la situación de la igualdad de trato y la no discriminación. Facilitando datos sobre sus propias actividades, sobre el número de denuncias recibidas por motivos y ámbitos, y sobre la discriminación en general en los Estados miembros, los organismos de igualdad fomentarán el conocimiento público sobre este problema y sobre el trabajo que llevan a cabo.

A su vez, estos conocimientos les ayudarán a tomar decisiones fundadas sobre la futura organización de su trabajo, sus prioridades para los años siguientes y la mejor manera de asignar sus recursos.

Artículo 16 – Supervisión

Con arreglo a esta disposición, la Comisión establecerá una lista de indicadores comunes para supervisar la ejecución de la presente Directiva y redactar un informe de aplicación. Para la elaboración de los indicadores, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a la FRA y al EIGE. La lista de indicadores comprenderá los recursos, la independencia de funcionamiento, las actividades y la eficacia de los organismos de igualdad, así como cualquier cambio en su mandato, sus competencias o su estructura. Se consultaría a los Estados miembros y a las partes interesadas tanto a nivel nacional como de la UE, y se tendrán en cuenta los indicadores desarrollados por Equinet.

Este artículo también introduce para los Estados miembros la obligación de comunicar a la Comisión, cada cinco años, toda la información pertinente relativa a la ejecución de la Directiva con arreglo a los indicadores mencionados, lo que permitirá a la Comisión revisar dicha ejecución y elaborar el correspondiente informe.

Artículo 17 – Requisitos mínimos

Esta es una cláusula estándar de no regresión, pertinente para los Estados miembros que tengan, o deseen adoptar, legislación que proporcione un nivel de protección más elevado que el garantizado por la Directiva. Establece que, al ejecutar la presente Directiva, los Estados miembros no deben rebajar las condiciones ya establecidas para el funcionamiento de los organismos de igualdad.

Artículo 18 – Tratamiento de los datos personales

Todos los datos personales recogidos por los organismos de igualdad para el desempeño de sus funciones, por ejemplo para la tramitación de una denuncia, deben tratarse de conformidad con el Reglamento general de protección de datos⁵³. Este artículo especifica que los organismos de igualdad solo podrán recoger datos personales cuando sea necesario para desempeñar una tarea con arreglo a la presente Directiva. Deben adoptarse salvaguardias adicionales siempre que los organismos de igualdad tengan que tratar datos personales sensibles para llevar a cabo alguna de sus tareas.

Artículo 19 – Supresión de las disposiciones actuales relativas a los organismos de igualdad

Este artículo modifica las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE para suprimir las disposiciones existentes sobre los organismos de igualdad y especifica que todas las referencias a las disposiciones suprimidas se entenderán hechas a la presente Directiva.

El artículo 21 especifica además la fecha de entrada en vigor de este artículo para garantizar que no se interrumpa el funcionamiento de los organismos de igualdad.

Artículo 20 – Transposición

Este artículo determina el plazo máximo de que disponen los Estados miembros para llevar a efecto la Directiva en su ordenamiento jurídico nacional y comunicar los textos pertinentes a la Comisión. Este plazo se ha fijado en dieciocho meses a partir de la entrada en vigor de la presente Directiva.

Artículo 21 – Entrada en vigor

Esta disposición tipo establece que la Directiva entre en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial. También garantiza que las disposiciones actuales relativas a los organismos de igualdad sigan en vigor hasta que se apliquen las nuevas disposiciones.

Artículo 22 – Destinatarios

⁵³ Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1).

Esta disposición tipo sobre los destinatarios especifica que los destinatarios de la Directiva son los Estados miembros.

Propuesta de

DIRECTIVA DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 157, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo¹,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones²,

Visto el dictamen del Supervisor Europeo de Protección de Datos³,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario,

Considerando lo siguiente:

- (1) Los Tratados y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea reconocen el derecho a la igualdad y a la no discriminación como valores esenciales de la Unión⁴, la cual ha adoptado ya varias Directivas sobre la prohibición de la discriminación.
- (2) De conformidad con el artículo 157, apartado 3, del TFUE, el Parlamento Europeo y el Consejo deben adoptar medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- (3) La presente Directiva tiene por objeto establecer unos requisitos mínimos para el funcionamiento de los organismos de igualdad que mejoren su eficacia y garanticen su independencia, a fin de reforzar la aplicación del principio de igualdad de trato tal y como se deriva de las Directivas 2006/54/CE⁵ y 2010/41/UE⁶.

¹ DO C de , p. .

² DO C de , p. .

³ DO C de , p. .

⁴ Artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea («TUE»), artículos 8 y 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea («TFUE») y artículos 21, 23 y 26 de la Carta.

⁵ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

- (4) La Directiva 2006/54/CE prohíbe la discriminación por razón de sexo en lo que se refiere al acceso al empleo y la ocupación, incluida la promoción, y a la formación profesional; a las condiciones de trabajo, incluida la retribución; y a los regímenes profesionales de seguridad social.
- (5) La Directiva 2010/41/UE prohíbe la discriminación entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.
- (6) Las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE exigen a los Estados miembros que designen uno o más organismos para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por las razones especificadas en las Directivas correspondientes (en lo sucesivo, «organismos de igualdad»). Exigen a los Estados miembros que velen por que las competencias de estos organismos incluyan la asistencia independiente a las víctimas de discriminación, la realización de encuestas independientes sobre discriminación, la publicación de informes independientes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con tal discriminación. También exigen a los Estados miembros que se aseguren de que las tareas de estos organismos incluyan el intercambio de información con organismos europeos equivalentes, como el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
- (7) La Directiva 2000/43/CE⁷ del Consejo y la Directiva 2004/113/CE⁸ del Parlamento Europeo y del Consejo establecen también la designación de organismos de igualdad.
- (8) Todos los Estados miembros han creado organismos de igualdad de conformidad con la Directiva 2006/54/CE y la Directiva 2010/41/UE. Se ha implantado un sistema diverso de organismos de igualdad y han surgido buenas prácticas. Sin embargo, muchos organismos de igualdad se enfrentan a dificultades, en particular en lo que se refiere a los recursos, la independencia y las competencias necesarias para llevar a cabo sus tareas⁹.
- (9) Las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE dejan un amplio margen de discrecionalidad a los Estados miembros en lo que respecta a la estructura y el funcionamiento de los organismos de la igualdad. Esto genera diferencias significativas entre los organismos de igualdad establecidos en los Estados miembros en lo que atañe a su mandato, competencias, estructuras, recursos y funcionamiento operativo, lo que a su vez implica que la protección contra la discriminación difiere de un Estado miembro a otro.
- (10) A fin de garantizar que los organismos de igualdad puedan contribuir eficazmente al cumplimiento de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE promoviendo la igualdad de trato, previniendo la discriminación y ofreciendo asistencia a todas las personas y

⁶ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

⁷ 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 (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

⁸ 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 al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

⁹ Véase el análisis detallado en el documento SWD (2021) 63 final *Equality bodies and the implementation of the Commission Recommendation on standards for equality bodies* («Los organismos de igualdad y la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre normas relativas a los organismos para la igualdad», documento no publicado en español).

grupos que son discriminados en su acceso a la justicia en toda la Unión, es necesario adoptar unas normas mínimas vinculantes que regulen el funcionamiento de dichos organismos. Las nuevas normas deben aprovechar las enseñanzas extraídas de la aplicación de la Recomendación 2018/951 de la Comisión¹⁰, basarse en algunas de sus disposiciones y establecer nuevas disposiciones cuando sea necesario. Deben basarse también en otros instrumentos pertinentes, como la Recomendación n.º 2 de política general¹¹ sobre los organismos para la igualdad adoptada por la Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI) y los Principios de París¹² adoptados por las Naciones Unidas y aplicables a las instituciones nacionales de derechos humanos.

- (11) Las mismas normas mínimas vinculantes para el funcionamiento de los organismos de igualdad por lo que respecta a los asuntos contemplados en las Directivas 79/7/CEE¹³, 2000/43/CE, 2000/78/CE¹⁴ y 2004/113/CE se establecen en la Directiva (UE).../... [sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en asuntos de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se suprimen el artículo 13 de la Directiva 2000/43/CE y el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE]¹⁵.
- (12) La presente Directiva debe aplicarse a la acción de los organismos de igualdad en los asuntos contemplados en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Las normas solo deben referirse al funcionamiento de los organismos de igualdad y no deben ampliar el ámbito de aplicación material o personal de dichas Directivas.
- (13) La presente Directiva es aplicable a los organismos de igualdad cuando hacen frente a la discriminación contemplada en la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, en virtud de la referencia que se hace en el artículo 15 de esta al artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE, que se sustituye por las disposiciones de la presente Directiva.
- (14) La Directiva propuesta para reforzar la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento¹⁶ debe considerarse *lex specialis* respecto de las disposiciones de aplicación de la Directiva 2006/54/CE que serán sustituidas por la presente Directiva.

¹⁰ Recomendación (UE) 2018/951 de la Comisión, de 22 de junio de 2018, sobre normas relativas a los organismos para la igualdad (DO L 167 de 4.7.2018, p. 28).

¹¹ Recomendación n.º 2 de política general de la ECRI revisada sobre los organismos de promoción de la igualdad para luchar contra el racismo y la intolerancia a nivel nacional, adoptada el 13 de junio de 1997 y revisada el 7 de diciembre de 2017.

¹² Principios relativos al estatuto de las instituciones nacionales, adoptados por la resolución 48/134 de la Asamblea General, de 20 de diciembre de 1993.

¹³ Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO L 6 de 10.1.1979, p. 24).

¹⁴ 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 (DO L 303 de 2.12.2000 p. 16).

¹⁵ COM(2022)689.

¹⁶ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su efectivo cumplimiento [COM(2021) 93 final].

Cualesquiera normas mínimas establecidas por la futura Directiva sobre transparencia retributiva relativas a los organismos de igualdad en materia de igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, incluida la transparencia retributiva, que sean más estrictas que las establecidas en la presente Directiva, deben prevalecer sobre las establecidas en la presente Directiva.

- (15) Al promover la igualdad de trato, prevenir la discriminación y asistir a las víctimas de discriminación, los organismos de igualdad deben prestar especial atención a la discriminación por varias de las razones respecto de las cuales las Directivas 79/7/CEE, 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE ofrecen protección.
- (16) Los organismos de igualdad solo pueden desempeñar eficazmente su papel si son capaces de actuar con total independencia, sin estar sujetos a ninguna influencia externa. A tal fin, los Estados miembros deben tener en cuenta algunos criterios que contribuyen a la independencia de los organismos de igualdad. Estos no deben crearse como parte de un ministerio o un organismo que reciba instrucciones directamente del Gobierno. Los miembros de su personal y las personas que ocupen los puestos directivos —por ejemplo, miembros de la junta directiva del organismo de igualdad, jefes de este organismo, o sus adjuntos o suplentes— deben ser independientes, tener las cualificaciones necesarias para el puesto y ser seleccionados mediante un proceso transparente. Es preciso que los organismos de igualdad puedan gestionar sus propios presupuesto y recursos, en particular seleccionando y administrando a su propio personal, y establecer sus propias prioridades.
- (17) Para garantizar que los organismos de igualdad puedan ejercer todas sus competencias y desempeñar todas sus funciones, los Estados miembros deben asegurarse de que la estructura interna de estos organismos les permita ejercer de manera independiente sus diversas competencias. Debe prestarse especial atención a las situaciones en las que los organismos deba a la vez ser imparciales y ofrecer apoyo a las víctimas. Esta circunstancia es especialmente pertinente cuando el organismo de igualdad tenga competencias de toma de decisiones vinculantes que exijan imparcialidad o forme parte de un organismo con un mandato múltiple en el que otro mandato exija imparcialidad. Una estructura interna que asegure una separación estricta entre las competencias y tareas pertinentes debe garantizar que el organismo de igualdad pueda ejercerlas de manera efectiva.
- (18) La falta de recursos adecuados es un aspecto clave que obstaculiza la capacidad de los organismos de igualdad para desempeñar cumplidamente sus tareas. Por consiguiente, los Estados miembros deben asegurarse de que los organismos de igualdad reciban financiación suficiente, puedan contratar personal cualificado y dispongan de locales e infraestructuras adecuados para llevar a cabo todas sus tareas de manera eficaz, en un tiempo razonable y dentro de los plazos establecidos por el Derecho nacional. Su dotación presupuestaria debe ser estable, excepto en caso de aumento de las competencias, estar planificada sobre una base plurianual, y permitir que se sufraguen costes tal vez difíciles de prever, como los relacionados con los litigios. Para garantizar que los organismos de igualdad dispongan de recursos suficientes, su presupuesto, por ejemplo, no debe sufrir recortes significativamente superiores a los aplicados en promedio a otras entidades públicas; del mismo modo, su crecimiento anual debe estar vinculado, como mínimo, al crecimiento medio de la financiación de otras entidades. Los recursos de los organismos de igualdad deben aumentar proporcionalmente si se amplían sus tareas y mandato.

- (19) Los sistemas automatizados, incluida la inteligencia artificial, representan una herramienta útil para detectar patrones de discriminación, pero la discriminación algorítmica también constituye un riesgo. Por eso es preciso que los organismos de igualdad tengan acceso a personal o servicios cualificados, capaces de utilizar sistemas automatizados para su trabajo, por una parte, y de evaluar su conformidad con las normas de no discriminación, por otra. Se ha de velar especialmente por dotar a los organismos de igualdad de recursos digitales adecuados, ya sea directamente o mediante subcontratación.
- (20) Los organismos de igualdad, junto con otros agentes, desempeñan un papel clave en la prevención de la discriminación y la promoción de la igualdad. Para hacer frente a los aspectos estructurales de la discriminación y contribuir al cambio social, deben promover las obligaciones en materia de igualdad, las buenas prácticas, la acción positiva y la integración de la igualdad como tema transversal en la actividad de las entidades públicas y privadas, y proporcionar a estas la formación, la información, el asesoramiento, la orientación y el apoyo pertinentes. Deben comunicarse con las entidades públicas y privadas y con los grupos en riesgo de discriminación y participar en el debate público para combatir los estereotipos y sensibilizar sobre la diversidad y sus beneficios, un pilar clave de las estrategias de igualdad de la Unión.
- (21) Más allá de la prevención, una tarea central de los organismos de igualdad es prestar asistencia a las víctimas de discriminación. Esta asistencia debe incluir siempre el suministro de información clave a los denunciantes y una evaluación preliminar de su denuncia, basada en la información inicial recabada voluntariamente de las partes. Los Estados miembros deben encargarse de definir las condiciones con arreglo a las cuales los organismos de igualdad emitirían esta evaluación, como el calendario del proceso o las garantías procesales contra las denuncias reiteradas o abusivas.
- (22) Para garantizar que todas las víctimas puedan denunciar, debe ser posible presentar denuncias de diversas maneras. Los Estados miembros también deben tener en cuenta la Recomendación 2018/951 de la Comisión, de conformidad con la cual deben poder presentarse denuncias en la lengua de elección del denunciante que sea común en el Estado miembro en que se encuentre el organismo para la igualdad. Para hacer frente a una de las causas de la infradenuncia, a saber, el temor a represalias, y sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva (UE) 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión¹⁷, debe ofrecerse confidencialidad a los testigos y los alertadores (*whistle-blowers*) y, en la medida de lo posible, a los denunciantes.
- (23) A fin de ofrecer la alternativa de una resolución extrajudicial de litigios rápida y asequible, los Estados miembros deben prever la posibilidad de que las partes busquen una resolución amistosa de sus litigios por medio del organismo de igualdad u otra entidad específica existente. Deben definir las condiciones del procedimiento de acuerdo amistoso con arreglo al Derecho nacional.
- (24) Cuando los organismos de igualdad sospechen de una posible infracción del principio de igualdad de trato establecido en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, deberían poder intervenir a raíz de una denuncia o por iniciativa propia.

¹⁷ Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (DO L 305 de 26.11.2019, p. 17).

- (25) Las pruebas son fundamentales para determinar si se ha producido discriminación y a menudo es el presunto autor quien las tiene en su posesión. Por lo tanto, conviene que los organismos de igualdad puedan acceder a la información necesaria para determinar si ha habido discriminación y cooperen con los servicios públicos pertinentes, como las inspecciones de trabajo o de educación. Los Estados miembros deben establecer un marco adecuado para el ejercicio de esta competencia, de conformidad con las normas y los procedimientos nacionales.
- (26) Sobre la base de las pruebas reunidas, ya sea mediante aportación voluntaria o a través de una investigación, los organismos de igualdad deben proporcionar su evaluación al denunciante y al presunto autor. Los Estados miembros deben determinar el valor jurídico de esta evaluación, que puede ser un dictamen no vinculante o una decisión vinculante de carácter ejecutivo. En ambos casos deben exponerse los motivos de la evaluación e incluirse, en caso necesario, medidas para subsanar cualquier incumplimiento constatado y evitar su repetición. A fin de garantizar la eficacia del trabajo de los organismos de igualdad, los Estados miembros deben adoptar medidas adecuadas para el seguimiento de los dictámenes y el cumplimiento de las decisiones.
- (27) En aras de la promoción de su trabajo y de la legislación en materia de igualdad, conviene que los organismos de igualdad puedan publicar un resumen de sus dictámenes y decisiones sin revelar datos personales.
- (28) Los organismos de igualdad deben tener derecho a actuar en procedimientos judiciales en asuntos de Derecho civil o administrativo para contribuir a garantizar el respeto del principio de igualdad de trato establecido en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Si bien dichos procedimientos judiciales deben estar sujetos al Derecho procesal nacional, incluidas las normas nacionales sobre la admisibilidad de las acciones, esas normas, y en particular cualquier condición de interés legítimo, no pueden aplicarse de manera que menoscaben la eficacia del derecho de los organismos de igualdad a actuar. Las competencias de investigación y toma de decisiones y el derecho a actuar ante los tribunales conferidos a los organismos de igualdad por la presente Directiva facilitarán la ejecución práctica de las disposiciones actuales de las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2004/113/CE sobre la carga de la prueba y la defensa de los derechos. En las condiciones establecidas en la presente Directiva, los organismos de igualdad podrán determinar los hechos «que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta», cumpliendo así lo dispuesto en el artículo 8 de la Directiva 2000/43/CE, el artículo 10 de la Directiva 2000/78/CE y el artículo 9 de la Directiva 2004/113/CE. Por consiguiente, su apoyo facilitará el acceso de las víctimas a la justicia.
- (29) La legitimación activa permite a los organismos de igualdad actuar en nombre o en apoyo de las víctimas, para facilitarles el acceso a la justicia cuando hay barreras procesales y financieras o un temor a la victimización que a menudo las disuaden. La legitimación activa también permite a los organismos de igualdad seleccionar estratégicamente los asuntos que deciden llevar ante los órganos jurisdiccionales nacionales y contribuir a la correcta interpretación y aplicación de la legislación sobre igualdad de trato.
- (30) Algunos casos de discriminación son difíciles de dirimir porque no hay ningún denunciante que tome la iniciativa de entablar la acción correspondiente. En su sentencia en el asunto C-54/07 (Feryn)¹⁸, presentado por un organismo para la igualdad en su propio nombre, el Tribunal de Justicia confirmó que la discriminación

¹⁸ Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de julio de 2008, Feryn, (C-54/07, ECLI:EU:C:2008:397).

puede demostrarse aun cuando no haya una víctima identificable. Por lo tanto, es importante que los organismos de igualdad puedan actuar en su propio nombre para defender el interés público.

- (31) Conviene también que los organismos de igualdad puedan presentar declaraciones orales o escritas a los órganos jurisdiccionales —asumiendo, por ejemplo, la figura de *amicus curiae*— como una forma más moderada de apoyar asuntos con su dictamen pericial.
- (32) Los derechos de los organismos de igualdad a actuar ante los tribunales deben respetar los principios de juicio justo e igualdad de armas procesales. Por lo tanto, salvo en los casos en que el organismo de igualdad actúe como parte en un proceso sobre el cumplimiento o la revisión judicial de una decisión propia o asumiendo la figura de *amicus curiae*, el organismo de igualdad no debe estar autorizado a presentar en los procedimientos judiciales pruebas obtenidas en investigaciones previas sobre el mismo asunto que el presunto autor o cualquier tercero estuviera jurídicamente obligado a aportar.
- (33) Para garantizar el respeto de los derechos individuales, los Estados miembros deben amparar las competencias de los organismos de igualdad con las garantías procesales adecuadas, asegurándose de que se protejan adecuadamente principios fundamentales como el derecho de defensa, el derecho a un recurso efectivo y el derecho a la confidencialidad.
- (34) Las disposiciones sobre el derecho de los organismos de igualdad a actuar ante los tribunales no alteran los derechos de las víctimas ni de las asociaciones, organizaciones u otras entidades jurídicas que protejan el ejercicio de esos derechos de las víctimas y que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un interés legítimo en garantizar la conformidad con las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, de acuerdo con lo establecido en ellas.
- (35) La eficacia de la labor de los organismos de igualdad depende también de que los grupos en riesgo de discriminación tengan pleno acceso a sus servicios. En una encuesta realizada por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea¹⁹, el 71 % de los miembros de grupos étnicos o de inmigrantes minoritarios respondieron que no conocían ninguna organización que ofreciera apoyo o asesoramiento a las víctimas de discriminación. Un paso decisivo para favorecer este acceso es que los Estados miembros se aseguren de que las personas conozcan sus derechos y sepan que existen organismos de igualdad y los servicios que ofrecen. Esto es especialmente importante para los grupos desfavorecidos y los grupos cuyo acceso a esa información puede verse obstaculizado, por ejemplo, por su situación económica, su discapacidad, su nivel de alfabetización o su falta de acceso a las herramientas en línea.
- (36) Debe garantizarse el acceso a los servicios y publicaciones de los organismos de igualdad en igualdad de condiciones para todos. A tal fin, deben detectarse y subsanarse los posibles obstáculos al acceso a los servicios de los organismos de igualdad. Los servicios deben ser gratuitos para los denunciantes. Los Estados miembros deben asegurarse también de que los servicios de los organismos de igualdad estén a disposición de todas las víctimas potenciales en todo su territorio, por ejemplo mediante la creación de oficinas locales, incluso móviles, la organización de

¹⁹ Encuesta EU-MIDIS II de la FRA.

campañas locales o la cooperación con delegados locales u organizaciones de la sociedad civil a nivel local.

- (37) La Unión y todos los Estados miembros son Partes en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad²⁰ (CNUDPD), que incluye la obligación de prohibir la discriminación por motivos de discapacidad y de garantizar a las personas con discapacidad una protección jurídica igual y efectiva contra todo tipo de discriminación. La presente Directiva debe interpretarse de manera coherente con la CNUDPD. Para garantizar a las personas con discapacidad una protección jurídica equitativa y efectiva y un acceso equitativo y efectivo a todos los servicios y actividades de los organismos de igualdad, es necesario garantizar la accesibilidad, de conformidad con los requisitos establecidos en la Directiva (UE) 2019/882, y los ajustes razonables. Los organismos de igualdad deben garantizar la accesibilidad física y digital²¹ mediante la prevención y la eliminación de los obstáculos a los que pueden enfrentarse las personas con discapacidad para acceder a sus servicios e información, y proporcionar ajustes razonables, adoptando las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas cuando lo requiera cada caso particular.
- (38) Permitir que los organismos de igualdad se coordinen y cooperen periódicamente a distintos niveles, a largo plazo, es fundamental para el aprendizaje mutuo, la coherencia y la regularidad, y puede ampliar la proyección y la repercusión de su labor. Los organismos de igualdad deben cooperar, en particular, con otros organismos de igualdad del mismo Estado miembro y de otros Estados miembros —por ejemplo en el marco de la red europea de organismos para la igualdad (Equinet)— y con entidades públicas y privadas a escala local, regional, nacional, de la Unión e internacional, como organizaciones de la sociedad civil, autoridades de protección de datos, sindicatos, inspecciones de trabajo y de educación, organismos encargados de hacer cumplir la ley, organismos con responsabilidad a nivel nacional en materia de defensa de los derechos humanos, autoridades que gestionen fondos de la Unión, puntos nacionales de contacto para la inclusión de los gitanos, organismos de consumidores y mecanismos nacionales independientes para la promoción, protección y supervisión de la CNUDPD. Esta cooperación no debe implicar el intercambio de datos personales (es decir, datos sobre igualdad en un formato que permita identificar a las personas).
- (39) Los organismos de igualdad no pueden aportar toda su especialización en materia de igualdad de trato si no se les consulta con suficiente antelación durante el proceso de elaboración de políticas sobre las cuestiones relacionadas con los derechos y obligaciones derivados de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Por lo tanto, es preciso que los Estados miembros establezcan procedimientos transparentes para garantizar que se realicen esas consultas en tiempo oportuno. Asimismo, deben permitir que los organismos de igualdad formulen recomendaciones y las publiquen.
- (40) Los datos sobre igualdad son fundamentales para concienciar y sensibilizar a las personas, cuantificar la discriminación, exponer la evolución de las tendencias, verificar la existencia de discriminación, evaluar la ejecución de la legislación en materia de igualdad, demostrar la necesidad de la acción positiva y contribuir a la

²⁰ DO L 23 de 27.1.2010, p. 37.

²¹ Véase la Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público (DO L 327 de 2.12.2016, p. 1) y la correspondiente Decisión de Ejecución.

elaboración de políticas basadas en datos contrastados²². Los organismos de igualdad son instrumentales para contribuir al desarrollo de datos pertinentes sobre igualdad con esos fines, por ejemplo mediante la organización periódica de mesas redondas que reúnan a todas las entidades interesadas. También deben recoger y analizar datos sobre sus propias actividades o realizar encuestas, y conviene que puedan acceder a la información estadística recopilada por otras entidades públicas o privadas, como los institutos nacionales de estadística, los órganos jurisdiccionales nacionales, las inspecciones de trabajo y de educación, los sindicatos o las organizaciones de la sociedad civil, y utilizarla, en relación con los asuntos que les hayan sido encomendados en virtud de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Esa información estadística no debe contener datos personales.

- (41) Además de publicar un informe anual sobre sus actividades, los organismos de igualdad deben publicar periódicamente un informe que contenga una evaluación global de la situación relativa a la discriminación en el ámbito de su mandato en los Estados miembros. Dicho informe debe proporcionar información a las entidades públicas y privadas y servir de guía para determinar las prioridades de los organismos de igualdad de cara al futuro. Los informes no deben incluir datos personales.
- (42) Para determinar su visión de futuro y definir las metas y los objetivos de su organización, los organismos de igualdad deben adoptar un programa plurianual. Esto les permitirá garantizar la coherencia de sus diferentes líneas de trabajo a lo largo del tiempo y abordar los problemas sistémicos de discriminación que entran dentro de su mandato como parte de un plan de acción a largo plazo.
- (43) A fin de evaluar la eficacia de la presente Directiva, es necesario establecer un mecanismo para supervisar su aplicación y, además de supervisar la conformidad con ella, evaluar sus efectos prácticos. La Comisión debe encargarse de este seguimiento y elaborar periódicamente un informe de aplicación. Con objeto de garantizar unas condiciones uniformes para el cumplimiento por los Estados miembros de sus obligaciones de información conforme al artículo 16, apartado 2, en lo que respecta a los efectos prácticos de la presente Directiva, deben conferirse a la Comisión competencias de ejecución para establecer una lista de indicadores pertinentes, en función de los cuales deban recogerse los datos. Este seguimiento no debe implicar el tratamiento de datos personales.
- (44) La presente Directiva establece unos requisitos mínimos y reconoce por tanto a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. La ejecución de la presente Directiva no debe servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.
- (45) La presente Directiva se basa en las normas establecidas en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE para introducir normas reforzadas relativas al funcionamiento de los organismos de igualdad. Las disposiciones anteriores sobre los organismos de igualdad contenidas en el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y en el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE deben, por tanto, suprimirse.
- (46) La presente Directiva tiene por objeto garantizar el funcionamiento de los organismos de igualdad con arreglo a unas normas mínimas, con vistas a mejorar su eficacia y

²² Informe de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato a las personas independientemente de su origen racial o étnico («la Directiva de igualdad racial») y de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación («la Directiva de igualdad en el empleo»), SWD(2021) 63 final.

garantizar su independencia, a fin de reforzar la aplicación del principio de igualdad de trato. Puesto que el objetivo de la presente Directiva no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, debe lograrse a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en ese mismo artículo, la presente Directiva, que se limita a fijar normas mínimas, no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

- (47) Todo tratamiento de datos personales por parte de los organismos de igualdad en virtud de la presente Directiva debe llevarse a cabo de plena conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679. Los Estados miembros deben asegurarse de que las funciones de los organismos de igualdad estén claramente establecidas en la legislación, de conformidad con el artículo 6, apartado 1, letra e), del Reglamento (UE) 2016/679, leído en relación con el artículo 6, apartados 2 y 3, del mismo Reglamento. Los organismos de igualdad solo deben tratar datos personales en la medida en que sea necesario para el desempeño de sus funciones con arreglo a la presente Directiva, cuyo objetivo es hacer que se cumplan los derechos fundamentales y las obligaciones derivadas de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Las personas cuyos datos personales sean objeto de tratamiento deben ser informadas de sus derechos como interesados, incluidas las vías de recurso de que disponen a nivel nacional.
- (48) Cuando el desempeño de las funciones de los organismos de igualdad requiera el tratamiento de categorías especiales de datos personales, en concreto datos sobre el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad o la orientación sexual, los Estados miembros deben asegurarse también de que el Derecho nacional respeta la esencia del derecho a la protección de datos y establece medidas adecuadas y específicas para proteger los derechos fundamentales y los intereses del interesado, de conformidad con el artículo 9, apartado 2, letra g), del Reglamento (UE) 2016/679. Esas salvaguardias deben incluir, por ejemplo, políticas y medidas internas para garantizar la minimización de los datos, también mediante la anonimización de los datos personales, cuando sea posible; aplicar la seudonimización y el cifrado de los datos personales; impedir el acceso y la transmisión no autorizados de datos personales; y garantizar que los datos personales no se traten durante más tiempo del necesario para los fines para los que se tratan.
- (49) El Supervisor Europeo de Protección de Datos, al que se consultó de conformidad con el artículo 42, apartado 1, del Reglamento (UE) 2018/1725, emitió su dictamen el [fecha].

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

Finalidad, objeto y ámbito de aplicación

1. La presente Directiva establece unos requisitos mínimos aplicables al funcionamiento de los organismos de igualdad para mejorar su eficacia y garantizar su independencia, con el fin de reforzar la aplicación del principio de igualdad de trato tal y como se deriva de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

2. Las obligaciones impuestas a los Estados miembros y las tareas atribuidas a los organismos de igualdad en virtud de la presente Directiva abarcarán los derechos y obligaciones derivados de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

Artículo 2

Designación de los organismos de igualdad

Los Estados miembros designarán uno o varios organismos (en lo sucesivo, «organismos de igualdad») para que ejerzan las competencias establecidas en la presente Directiva.

Los organismos de igualdad podrán formar parte de órganos que sean responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales.

Artículo 3

Independencia

1. Los Estados miembros adoptarán medidas para asegurarse de que los organismos de igualdad sean independientes y estén libres de influencia externa en el desempeño de sus funciones y el ejercicio de sus competencias, en particular en lo que se refiere a su estructura jurídica, rendición de cuentas, presupuesto, personal y cuestiones organizativas.
2. Los Estados miembros establecerán normas y salvaguardias transparentes en relación con la selección, el nombramiento, la destitución y los posibles conflictos de intereses del personal de los organismos de igualdad, en particular de las personas que ocupen un puesto directivo, a fin de garantizar su competencia e independencia.
3. Los Estados miembros se asegurarán de que existan las salvaguardias adecuadas, en particular en la estructura interna de los organismos de igualdad, para garantizar el ejercicio independiente de sus competencias, en particular cuando algunas de estas requieran imparcialidad y otras se centren en el apoyo a las víctimas.
4. Los Estados miembros se asegurarán de que en la estructura interna de los organismos con un mandato múltiple se hayan incorporado salvaguardias adecuadas para garantizar el ejercicio autónomo del mandato en materia de igualdad.

Artículo 4

Recursos

1. Los Estados miembros se asegurarán de que todos los organismos de igualdad dispongan de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para desempeñar todas sus funciones y ejercer todas sus competencias de manera eficaz, en relación con todos los motivos y en todos los ámbitos contemplados por las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, incluso en caso de aumento de las competencias y las denuncias, gastos procesales y utilización de sistemas automatizados.

2. Cuando los organismos de igualdad formen parte de un organismo encargado de varios mandatos, el apartado 1 se aplicará específicamente al mandato en materia de igualdad y al personal y los sistemas en los que se apoye.

Artículo 5

Prevención, promoción y sensibilización

Los Estados miembros:

- a) adoptarán una estrategia para sensibilizar a la población en general, en todo su territorio, prestando especial atención a las personas y los grupos en riesgo de discriminación, sobre los derechos derivados de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE y sobre la existencia de organismos de igualdad y sus servicios;
- b) se asegurarán de que los organismos de igualdad participen en la prevención de la discriminación y en la promoción de la igualdad de trato, y adopten una estrategia que defina cómo participarán en el diálogo público, se comunicarán con las personas y los grupos en riesgo de discriminación, impartirán formación y orientación, y promoverán las obligaciones en materia de igualdad, la integración de la igualdad como tema transversal y la acción positiva en la actividad de las entidades públicas y privadas.

Al hacerlo, los Estados miembros y los organismos de igualdad tendrán en cuenta las herramientas y los formatos de comunicación más adecuados para cada grupo destinatario. Se centrarán de manera especial en los grupos desfavorecidos cuyo acceso a la información pueda verse obstaculizado, por ejemplo por su situación económica, su edad, su discapacidad, su nivel de alfabetización, su nacionalidad, su estatuto de residencia o su falta de acceso a las herramientas en línea.

Artículo 6

Asistencia a las víctimas

1. Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad puedan prestar asistencia a las víctimas, tal como se establece en los apartados 2 a 4.
2. Los organismos de igualdad podrán recibir denuncias de discriminación, oralmente, por escrito y en línea.
3. Los organismos de igualdad prestarán asistencia a las víctimas, inicialmente informándolas sobre el marco jurídico, incluido un asesoramiento orientado a su situación específica, sobre los servicios ofrecidos por el organismo de igualdad y los aspectos procesales conexos, así como sobre las vías de recurso disponibles, incluida la posibilidad de emprender acciones judiciales.

Los organismos de igualdad informarán también a las víctimas sobre las normas de confidencialidad aplicables, sobre la protección de los datos personales y sobre las posibilidades de obtener apoyo psicológico o de otro tipo de otros organismos u organizaciones.

4. Los organismos de igualdad emitirán una evaluación preliminar de las denuncias basada en la información presentada voluntariamente por las partes implicadas. Los

Estados miembros definirán las condiciones precisas con arreglo a las cuales los organismos de igualdad emitirán esa evaluación preliminar.

Los organismos de igualdad informarán a los denunciantes de su evaluación preliminar y de si con ella queda archivada su denuncia o existen motivos para llevarla adelante, incluso a través de los procedimientos establecidos en los artículos 7, 8 y 9.

Artículo 7

Acuerdos amistosos

Los organismos de igualdad podrán ofrecer a las partes la posibilidad de buscar una solución amistosa a su conflicto. Este proceso estará sujeto al acuerdo de las partes y podrá ser dirigido por el propio organismo de igualdad o por otra entidad específica existente, en cuyo caso el organismo de igualdad podrá formular a esta observaciones. La participación en este tipo de proceso no impedirá que las partes ejerzan su derecho de acceso a los órganos jurisdiccionales.

Artículo 8

Dictámenes y decisiones

1. Los Estados miembros se asegurarán de que, cuando los organismos de igualdad consideren, a raíz de una denuncia o por iniciativa propia, que puede haberse infringido el principio de igualdad de trato establecido en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, dichos organismos estén facultados para seguir investigando el caso.
2. Los Estados miembros establecerán un marco que permita a los organismos de igualdad llevar a cabo investigaciones.

En particular, dicho marco otorgará a los organismos de igualdad derechos efectivos de acceso a la información necesaria para determinar si se ha producido discriminación. Asimismo, establecerá mecanismos adecuados para que los organismos de igualdad cooperen con los organismos públicos pertinentes a tal efecto.

3. Los Estados miembros también podrán disponer que el presunto autor y cualquier tercero estén jurídicamente obligados a proporcionar toda la información y los documentos solicitados por los organismos de igualdad.
4. Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad registren por escrito su evaluación del caso, incluida la determinación de los hechos y una conclusión motivada sobre la existencia de discriminación. Los Estados miembros determinarán si esto debe hacerse mediante dictámenes no vinculantes o mediante decisiones vinculantes con carácter ejecutivo.

Cuando proceda, los dictámenes y las decisiones incluirán medidas específicas para remediar cualquier infracción detectada y evitar que se repita. Los Estados miembros establecerán mecanismos adecuados para garantizar el seguimiento de los dictámenes, como obligaciones de información de retorno, y el cumplimiento de las decisiones.

Los organismos de igualdad publicarán resúmenes de sus dictámenes y decisiones, sin revelar datos personales.

Artículo 9

Litigios

1. Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad tengan derecho a actuar ante los tribunales en asuntos de Derecho administrativo y civil relacionados con la ejecución del principio de igualdad de trato establecido en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, de conformidad con los apartados 2 a 5, sin perjuicio de las normas nacionales sobre la admisibilidad de las acciones.
2. El derecho a actuar ante los tribunales incluirá:
 - a) el derecho del organismo de igualdad a personarse en los procedimientos sobre el cumplimiento o la revisión judicial de una decisión adoptada con arreglo al artículo 8, apartado 4;
 - b) el derecho del organismo de igualdad a presentar observaciones al órgano jurisdiccional asumiendo la figura de *amicus curiae*;
 - c) el derecho del organismo de igualdad a iniciar procedimientos o participar en ellos en nombre o en apoyo de una o varias víctimas; en este caso, se requerirá la aprobación de las víctimas.
3. Los Estados miembros se asegurarán de que el organismo de igualdad pueda iniciar procedimientos judiciales en su propio nombre, en particular para hacer frente a la discriminación estructural y sistemática en asuntos seleccionados por el organismo de igualdad debido a su recurrencia, su gravedad o su necesidad de aclaración jurídica.
4. Los Estados miembros se asegurarán de que, salvo en los casos a que se refiere el apartado 2, letras a) y b), los organismos de igualdad no presenten en los procedimientos judiciales pruebas que hayan obtenido mediante el ejercicio de las facultades que se deriven de lo dispuesto en el artículo 8, apartado 3.
5. Los Estados miembros se asegurarán de que no se inicien o prosigan investigaciones con arreglo al artículo 8, apartados 2 a 4, mientras estén pendientes procedimientos judiciales sobre el mismo asunto.

Artículo 10

Garantías procesales

Los Estados miembros se asegurarán de que, en los procedimientos a que se refieren los artículos 6, 7, 8 y 9, se protejan debidamente los derechos de defensa de las personas físicas y jurídicas implicadas. Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad garanticen la confidencialidad de los testigos y los alertadores y, en la medida de lo posible, de los denunciantes.

Las decisiones a que se refiere el artículo 8, apartado 4, estarán sujetas a revisión judicial, de conformidad con el Derecho nacional.

Artículo 11

Acceso, accesibilidad y ajustes razonables

1. Los Estados miembros garantizarán el acceso a los servicios y publicaciones de los organismos de igualdad en las mismas condiciones para todos y se asegurarán de que no existan obstáculos a la presentación de denuncias.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad presten todos sus servicios sin coste alguno a los denunciantes en todo su territorio, incluidas las zonas rurales y remotas.
3. Los Estados miembros garantizarán la accesibilidad y proporcionarán ajustes razonables a las personas con discapacidad, a fin de garantizar su igualdad de acceso a todos los servicios y actividades de los organismos de igualdad, incluidos la asistencia a las víctimas, la tramitación de denuncias, los mecanismos de acuerdo amistoso, la información y las publicaciones, y las actividades de prevención, promoción y sensibilización.

Artículo 12

Cooperación

Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad dispongan de mecanismos adecuados para cooperar, en sus respectivos ámbitos de competencia, con otros organismos de igualdad del mismo Estado miembro, y con las entidades públicas y privadas pertinentes, incluidas las organizaciones de la sociedad civil, a nivel nacional, regional y local, así como en otros Estados miembros y a escala de la Unión e internacional.

Artículo 13

Consultas

Los Estados miembros establecerán procedimientos transparentes para asegurarse de que los Gobiernos y otras instituciones públicas consulten oportunamente a los organismos de igualdad sobre legislación, políticas, procedimientos, programas y prácticas relacionados con los derechos y obligaciones derivados de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE.

Se asegurarán de que los organismos de igualdad tengan derecho a formular recomendaciones sobre estas cuestiones, a publicarlas y a recabar la opinión de las autoridades afectadas al respecto.

Artículo 14

Recogida de datos y acceso a los datos sobre igualdad

1. Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad recojan datos sobre sus actividades, con vistas a producir los informes a que se refiere el artículo 15, letras b) y c).
2. Los datos recogidos se desagregarán por los motivos y ámbitos contemplados en las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE, y de conformidad con los indicadores a que se

refiere el artículo 16. Los datos personales recogidos se anonimizarán y, cuando esto no sea posible, se seudonimizarán.

3. Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad puedan acceder a las estadísticas relativas a los derechos y obligaciones derivados de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE elaboradas por entidades públicas y privadas, incluidas las autoridades públicas, los sindicatos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil, cuando las consideren necesarias para evaluar globalmente la situación en relación con la discriminación en el Estado miembro correspondiente, y para redactar el informe a que se refiere el artículo 15, letra c).
4. Los Estados miembros permitirán a los organismos de igualdad formular recomendaciones a las entidades públicas y privadas, incluidas las autoridades públicas, los sindicatos, las empresas y las organizaciones de la sociedad civil, sobre los datos que deben recogerse en relación con los derechos y obligaciones derivados de las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE. Los Estados miembros también permitirán que los organismos de igualdad desempeñen un papel de coordinación en la recogida de datos sobre igualdad.
5. Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad puedan realizar encuestas independientes sobre la discriminación.

Artículo 15

Informes y planificación estratégica

Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad:

- a) adopten un programa plurianual en el que se establezcan sus prioridades y actividades prospectivas, incluida la estrategia a que se refiere el artículo 5, letra b);
- b) elaboren y pongan a disposición del público un informe anual de actividades que incluya su presupuesto anual, su dotación de personal y su información financiera;
- c) publiquen un informe con recomendaciones, al menos cada cuatro años, sobre la situación de la igualdad de trato y la discriminación, incluidas las posibles cuestiones estructurales, en su Estado miembro.

Artículo 16

Supervisión

1. La Comisión confeccionará, mediante un acto de ejecución, una lista de indicadores comunes para medir los efectos prácticos de la presente Directiva. Para la preparación de los indicadores, la Comisión podrá solicitar asesoramiento a la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y al Instituto Europeo de la Igualdad de Género. Dichos indicadores comprenderán los recursos, la independencia de funcionamiento, las actividades y la eficacia de los organismos de igualdad, así como la evolución de su mandato, competencias o estructura, para garantizar la comparabilidad, la objetividad y la fiabilidad de los datos recogidos a nivel nacional.
2. A más tardar [*cinco años después de la fecha de transposición*], y posteriormente cada cinco años, los Estados miembros facilitarán a la Comisión toda la información

pertinente relativa a la aplicación de la presente Directiva, incluidos los datos sobre sus efectos prácticos, recogidos con arreglo a los indicadores a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, y en particular teniendo en cuenta los informes redactados por los organismos de igualdad con arreglo al artículo 14, letras b) y c).

3. La Comisión redactará un informe sobre la aplicación y los efectos prácticos de la presente Directiva, basado en la información a que se refiere el apartado 2 y en los datos adicionales pertinentes recogidos a nivel nacional y de la Unión, en particular por las partes interesadas, por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género.

Artículo 17

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones que sean más favorables que los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva.
2. La ejecución de la presente Directiva no dará lugar en ningún caso a una reducción del nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos contemplados en ella.

Artículo 18

Tratamiento de datos personales

1. Los Estados miembros se asegurarán de que los organismos de igualdad solo puedan recoger datos personales cuando sea necesario para desempeñar una tarea con arreglo a la presente Directiva.
2. Los Estados miembros se asegurarán de que, cuando los organismos de igualdad traten categorías especiales de datos personales, en concreto datos sobre el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la discapacidad o la orientación sexual, se adopten medidas adecuadas y específicas para proteger los derechos fundamentales y los intereses del interesado.

Artículo 19

Se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE.

Las referencias a los organismos para la promoción de la igualdad de trato mencionados en dichos artículos se entenderán hechas a los organismos de igualdad a que se refiere el artículo 2 de la presente Directiva.

Artículo 20

1. Los Estados miembros pondrán en vigor, a más tardar el [18 meses], las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de esa referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 21

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El artículo 19 será aplicable a partir del [fecha mencionada en el artículo 20, apartado 1].

Artículo 22

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el

Por el Parlamento Europeo
El Presidente

Por el Consejo
El Presidente