



**CONSEJO DE
LA UNIÓN EUROPEA**

**Bruselas, 7 de julio de 2008 (08.07)
(OR. fr)**

11531/08

**Expediente interinstitucional:
2008/0140 (CNS)**

**SOC 411
JAI 368
MI 246**

PROPUESTA

Emisor: la Comisión Europea

Con fecha de: 4 de julio de 2008

Asunto: Propuesta de Directiva del Consejo por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual

Adjunto se remite a las Delegaciones la propuesta de la Comisión transmitida por carta de D. Jordi AYET PUIGARNAU, Director, a D. Javier SOLANA, Secretario General y Alto Representante.

Adj.: COM(2008) 426 final



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 2.7.2008
COM(2008) 426 final

2008/0140 (CNS)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

**por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas
independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación
sexual**

{SEC(2008) 2180}
{SEC(2008) 2181}

(presentadas por la Comisión)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Motivación y objetivos de la propuesta

La presente propuesta tiene por objeto aplicar el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual fuera del contexto laboral. La propuesta crea un marco para la prohibición de la discriminación por estos motivos y establece un nivel mínimo homogéneo de protección en la Unión Europea para las personas que han sufrido una discriminación de este tipo.

Asimismo, complementa el marco jurídico comunitario actual, en el que la prohibición de discriminación por los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se circunscribe al empleo, la ocupación y la formación profesional¹.

Contexto general

En su programa de legislativo y de trabajo, adoptado el 23 de octubre de 2007², la Comisión anunció la presentación de nuevas iniciativas destinadas a completar el marco jurídico de la UE en materia de no discriminación.

La propuesta actual se inscribe en el marco de la «Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI»³, que acompaña a la Comunicación «No discriminación e igualdad de oportunidades: un compromiso renovado»⁴.

Los Estados miembros y la Comunidad Europea han firmado la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta Convención se basa en los principios de no discriminación, participación e inclusión social, igualdad de oportunidades y accesibilidad. Se ha presentado al Consejo una propuesta para la celebración de la Convención por la Comunidad Europea⁵.

Disposiciones vigentes en el ámbito de la propuesta

La propuesta se suma a las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2004/113/CE⁶, en las que se prohíbe la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual⁷. La discriminación por raza u origen étnico está

¹ Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22) y 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).

² COM(2007) 640.

³ COM(2008) 412.

⁴ COM(2008) 420.

⁵ [COM(2008) XXX].

⁶ Directiva 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).

⁷ Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22) y 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).

prohibida en el empleo, la ocupación y la formación profesional, así como en ámbitos distintos de la actividad laboral como la protección social, la asistencia sanitaria, la educación y el acceso a bienes y servicios, incluida la vivienda, a disposición de la población. La discriminación por sexo se prohíbe en los mismos ámbitos a excepción de la educación, los medios de comunicación y la publicidad. Pero la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual solo se prohíbe en el empleo, la ocupación y la formación profesional.

Las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE debían estar incorporadas a las legislaciones nacionales, a más tardar, en 2003, a excepción de las disposiciones relativas a la discriminación por edad y discapacidad, para las que era posible acogerse a un plazo adicional de tres años. La Comisión adoptó en 2006 un informe sobre la aplicación de la Directiva 2000/43/CE⁸ y el 19 de junio de 2008, un informe sobre la aplicación de la Directiva 2000/78/CE⁹. Todos los Estados miembros salvo uno han transpuesto estas Directivas. La Directiva 2004/113/CE debía estar incorporada a las legislaciones nacionales a finales de 2007, a más tardar.

Los conceptos y las normas previstos en la presente propuesta se engarzan, en la medida de lo posible, con las disposiciones de las Directivas actuales basadas en el artículo 13 CE.

Coherencia con otras políticas y objetivos de la Unión

La presente propuesta se basa en la estrategia desarrollada desde el Tratado de Amsterdam para luchar contra la discriminación y es coherente con los objetivos horizontales de la Unión Europea y, en particular, con la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo y los objetivos del Proceso de la UE sobre protección e inclusión sociales. Asimismo, contribuirá a promover los derechos fundamentales de los ciudadanos, en consonancia con la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

2. CONSULTA DE LAS PARTES INTERESADAS Y EVALUACIÓN DE IMPACTO

Consultas

Al preparar esta iniciativa, la Comisión ha tratado de asociar a todas las partes que pudieran estar interesadas y se ha procurado dar el tiempo y ofrecer la posibilidad de responder a todos los que quisieran hacer un comentario al respecto. El Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos ha ofrecido una ocasión única de poner de relieve estas cuestiones y fomentar la participación en el debate.

Cabe mencionar, en particular, una consulta pública en línea¹⁰, una encuesta en el sector empresarial¹¹ y una consulta por escrito a los interlocutores sociales y las ONG europeas dedicadas a la lucha contra la discriminación, acompañada de reuniones¹². El resultado de la consulta pública y la de las ONG fue un llamamiento al establecimiento de legislación de la UE para mejorar el nivel de protección contra la discriminación, si bien algunos se

⁸ COM(2006) 643 final.

⁹ COM(2008) 225.

¹⁰ Los resultados de la consulta pública están disponibles en:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/news/news_en.htm#rpc

¹¹ http://ec.europa.eu/yourvoice/ebtp/consultations/index_en.htm

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm#ar

manifestaron más favorables a directivas específicas por motivo de discriminación en el caso de la discapacidad y del sexo. La encuesta del Grupo de Consulta de las Empresas Europeas puso de manifiesto que sería de utilidad para las empresas disponer del mismo nivel de protección contra la discriminación en toda la UE. Los interlocutores sociales en representación de las empresas se manifestaron, en principio, contrarios a una nueva legislación, que consideran una carga administrativa y económica, mientras que los sindicatos se mostraron favorables.

Las respuestas a la consulta pusieron de relieve ciertas inquietudes sobre la manera en que una nueva directiva podría abordar una serie de áreas sensibles y también revelaron malentendidos sobre los límites y el alcance de las competencias comunitarias. La Directiva propuesta aborda estas consideraciones y delimita explícitamente las competencias comunitarias en la materia. Sin rebasar estos límites, la Comunidad tiene el poder de actuar (artículo 13 del Tratado CE) y considera que una actuación de la UE es la mejor vía de procedimiento.

Las respuestas subrayaron asimismo la naturaleza específica de la discriminación ligada a la discapacidad y las medidas necesarias para luchar contra ella. Estas se abordan en un artículo determinado.

También se planteó si una nueva directiva incrementaría los costes para las empresas, pero cabe insistir en que esta propuesta se basa en gran medida en conceptos utilizados en las otras Directivas en vigor, que ya conocen los operadores económicos. Por lo que se refiere a las medidas encaminadas a tratar la discriminación por discapacidad, las empresas ya conocen el concepto de «ajustes razonables» establecido en la Directiva 2000/78/CE. La propuesta de la Comisión especifica los factores que deben tenerse en cuenta a la hora de valorar lo que puede calificarse de «razonable».

Se señaló además que, en contraposición a las otras dos Directivas, la Directiva 2000/78/CE no exige a los Estados miembros que creen organismos de promoción de la igualdad de trato. También se hizo hincapié en la necesidad de abordar la discriminación múltiple, por ejemplo, ofreciendo una definición de este tipo de discriminación y facilitando soluciones efectivas. Estas cuestiones sobrepasan el ámbito de la presente Directiva, pero nada impide que los Estados miembros intervengan en tales ámbitos.

Por último, se mencionó que el alcance de la protección contra la discriminación por sexo en el marco de la Directiva 2004/113/CE no es tan amplio como el de la Directiva 2000/43/CE, cuestión que debería subsanarse en la nueva legislación. La Comisión no ha recogido esta sugerencia de momento, ya que acaba de expirar la fecha para la transposición de la Directiva 2004/113/CE. No obstante, la Comisión informará en 2010 sobre la aplicación de la Directiva y podrá proponer modificaciones, si procede.

Obtención y utilización de asesoramiento técnico

Un estudio¹³ realizado en 2006 mostró que, por una parte, la mayoría de los países ofrecen alguna modalidad de protección jurídica superior a los requisitos comunitarios actuales en la mayor parte de los ámbitos examinados y que, por otra, existe una gran variedad entre los países por lo que se refiere al grado y la naturaleza de esta protección. También se puso de relieve que muy pocos países han realizado evaluaciones de impacto previas respecto a la

¹³ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/mapstrand1_en.pdf

legislación en materia de no discriminación. Otro estudio¹⁴ analizó el tipo y la difusión de la discriminación fuera del empleo en la UE, y los gastos potenciales (directos e indirectos) que ello puede acarrear a las personas y a la sociedad.

Además, la Comisión ha utilizado los informes de la Red Europea de Expertos Independientes en el ámbito de la no discriminación, en particular, su estudio «El desarrollo en Europa de una legislación contra la discriminación»¹⁵ y otro titulado «Abordar la discriminación múltiple: prácticas, políticas y leyes»¹⁶.

También cabe mencionar los resultados de una encuesta especial del Eurobarómetro¹⁷ y de una encuesta flash Eurobarómetro efectuada en febrero de 2008¹⁸.

Evaluación de impacto

El informe de evaluación de impacto¹⁹ estudió las pruebas de discriminación fuera del mercado de trabajo. En el informe, se descubrió que si bien la no discriminación está reconocida como uno de los valores fundamentales de la UE, en la práctica, el nivel de protección jurídica para garantizar estos valores difiere en función de los Estados miembros y del motivo de discriminación de que se trate. En consecuencia, las personas con riesgo de ser discriminadas se encuentran, a menudo, menos capacitadas para participar plenamente en la sociedad y en la economía, lo que repercute negativamente en el individuo y la sociedad en su conjunto.

El informe definió tres objetivos que debería cumplir cualquier iniciativa:

- mejorar la protección contra la discriminación;
- garantizar la seguridad jurídica para los operadores económicos y las víctimas potenciales en todos los Estados miembros;
- reforzar la inclusión social y promover la plena participación de todos los colectivos en la sociedad y en la economía.

De entre las diversas medidas identificadas para poder alcanzar los objetivos, se seleccionaron seis opciones para ser analizadas con mayor detalle, que comprenden propuestas de tipo: ninguna intervención a escala de la UE, autorregulación, recomendaciones y la adopción de una o más directivas que prohíban la discriminación fuera del ámbito laboral.

En cualquier caso, los Estados miembros deberán aplicar la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la que se define la denegación de un ajuste razonable como discriminación. Una medida jurídicamente vinculante que prohíba la discriminación por discapacidad implica costes financieros por las

¹⁴ Podrá consultarse en la dirección siguiente:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#leg

¹⁶ http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/pubst/stud/multdis_en.pdf

¹⁷ Encuesta especial del Eurobarómetro nº 296 sobre la discriminación en la UE:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm y

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_en.htm

¹⁸ Flash Eurobarómetro nº 232: http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_232_en.pdf.

¹⁹ Podrá consultarse en la dirección siguiente:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/org/imass_en.htm

adaptaciones que requiere, pero también resulta positiva por la mayor inclusión económica y social de grupos que se enfrentan actualmente a la discriminación.

El informe concluye que una directiva que abarque varios motivos constituye la respuesta más adecuada, en el respeto de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. Un número reducido de Estados miembros ya dispone de una legislación bastante completa en este campo, pero la mayoría ofrece una protección menos amplia. Por tanto, varía el grado de adaptación legislativa que supondría una nueva normativa comunitaria.

La Comisión ha recibido muchas quejas relativas a la discriminación en las aseguradoras y la banca. La aplicación de criterios de edad o discapacidad en estos sectores para valorar el perfil de riesgo de sus clientes no siempre representa una discriminación: depende del producto. La Comisión tiene previsto entablar un diálogo con los sectores bancario y de seguros junto con otras partes interesadas pertinentes a fin de facilitar la comprensión común de los ámbitos en los que la edad o la discapacidad constituyen factores importantes para el diseño y la tarificación de los productos que ofrecen.

3. ASPECTOS JURÍDICOS

Base jurídica

La propuesta se basa en el artículo 13, apartado 1, del Tratado CE.

Subsidiariedad y proporcionalidad

El principio de subsidiariedad se aplica en la medida en que el ámbito de la propuesta no es competencia exclusiva de la Comunidad. Dado que los objetivos de la acción pretendida no pueden ser alcanzados de manera suficiente mediante una actuación aislada de los Estados miembros, solo una medida a nivel comunitario puede velar por un nivel mínimo común de protección contra cualquier discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en todos los Estados miembros. Un acto jurídico comunitario ofrece seguridad jurídica respecto a los derechos y obligaciones de los operadores económicos y los ciudadanos, incluidos aquellos que se desplazan entre los Estados miembros. La experiencia adquirida con las Directivas anteriores basadas en el artículo 13, apartado 1, del Tratado CE pone de manifiesto su efecto positivo en el logro de una mejor protección contra la discriminación. De acuerdo con el principio de proporcionalidad, la Directiva propuesta no excede de lo necesario para alcanzar los objetivos perseguidos.

Además, las tradiciones y los enfoques nacionales en ámbitos como la asistencia sanitaria, la protección social y la educación tienden a ser más variados que en campos relacionados con el empleo. Estas áreas se caracterizan por opciones legítimas de una sociedad en ámbitos de competencia nacional.

La diversidad de las sociedades europeas constituye uno de los puntos fuertes de Europa, y debe respetarse en consonancia con el principio de subsidiariedad. Cuestiones como la organización y el contenido de la educación, el reconocimiento del estado civil o la situación familiar, la adopción, los derechos reproductivos y otras cuestiones similares se deciden más adecuadamente a escala nacional. Por tanto, la Directiva no requiere que ningún Estado miembro modifique sus leyes o prácticas actuales en relación con estas cuestiones. No afecta tampoco a sus disposiciones nacionales por las que se rigen las actividades de las confesiones

o de otras organizaciones religiosas o su relación con el Estado. De este modo, por ejemplo, los Estados miembros mantendrán sus competencias en la toma de decisiones sobre temas como permitir una admisión selectiva en las escuelas, prohibir o permitir que se lleven o muestren símbolos religiosos en las escuelas, reconocer los matrimonios entre personas del mismo sexo y el tipo de relación entre las confesiones religiosas legalmente inscritas y el Estado.

Instrumentos elegidos

Una directiva constituye el instrumento más adecuado para garantizar un nivel mínimo coherente de protección contra la discriminación en toda la UE sin impedimento alguno para los Estados miembros que deseen ofrecer una protección mayor. También les permite elegir el medio más adecuado de aplicación y las sanciones por incumplimiento. Las experiencias pasadas en el terreno de la no discriminación avalan a la directiva como el instrumento más idóneo.

Tabla de correspondencias

Los Estados miembros deben comunicar a la Comisión el texto de las disposiciones nacionales que transponen la presente Directiva, así como una tabla de correspondencias entre dichas disposiciones y la Directiva.

Espacio Económico Europeo

Este texto es pertinente a efectos del Espacio Económico Europeo, y la Directiva será también aplicable a los países miembros del Espacio Económico Europeo no pertenecientes a la UE, previa decisión del Comité Mixto.

4. REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS

La propuesta no tiene ninguna incidencia en el presupuesto comunitario.

5. EXPLICACIÓN DETALLADA DE LAS DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

Artículo 1: objeto

El principal objetivo de la Directiva es luchar contra la discriminación por motivo de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y poner en práctica el principio de igualdad de trato fuera del contexto laboral. La Directiva no prohíbe las diferencias de trato por motivo del sexo que amparan los artículos 13 y 141 del Tratado CE y la legislación secundaria vinculada.

Artículo 2: concepto de discriminación

La definición del principio de igualdad de trato se basa en la que recogen las Directivas anteriores adoptadas con arreglo al artículo 13, apartado 1, del Tratado CE (así como en la jurisprudencia pertinente del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas).

La discriminación directa consiste en tratar a una persona de manera diferente únicamente por su edad, discapacidad, religión o convicciones u orientación sexual. La discriminación indirecta es un fenómeno más complejo en el que una norma o un uso aparentemente neutros

tienen una repercusión particularmente negativa en una persona o un grupo de personas con una característica determinada. Es posible que quien haya establecido esta norma o uso no sea consciente de sus consecuencias prácticas, y en tal caso, por tanto, la intención de discriminar no es lo esencial. Al igual que en las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2002/73/CE²⁰, es posible justificar la discriminación indirecta (si dicha disposición, criterio o práctica puede justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios para alcanzar dicha finalidad son adecuados y necesarios).

El acoso es una forma de discriminación. Esta conducta indeseable puede adoptar distintas modalidades, desde comentarios verbales o escritos hasta gestos o un comportamiento determinado, pero debe ser lo suficientemente grave como para crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. La definición de este fenómeno es idéntica a las que incluyen las demás Directivas del artículo 13.

La denegación de un ajuste razonable se considera una forma de discriminación, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y con la Directiva 2000/78/CE. Algunas diferencias de trato por edad pueden ser lícitas si se justifican con un fin legítimo y los medios para la consecución de tal fin son apropiados y necesarios (prueba de proporcionalidad).

En las Directivas actuales del artículo 13 CE, se admiten excepciones a la prohibición de discriminación directa en el caso de «requisitos profesionales esenciales y determinantes», de diferencias de trato basadas en la edad y, en el contexto de discriminación por sexo, para el acceso a bienes y servicios. Si bien la propuesta actual no cubre el empleo, se permitirán diferencias de trato en los ámbitos mencionados en el artículo 3. No obstante, puesto que las excepciones al principio general de igualdad deben delimitarse con mucho rigor, se requiere la doble prueba de una finalidad justificada y de la manera proporcionada de conseguirla (es decir, del modo menos discriminatorio posible).

Se añade una disposición especial en relación con los servicios de seguros y de la banca, reconociéndose el hecho de que la edad y la discapacidad pueden constituir elementos esenciales para la valoración del riesgo de ciertos productos y, por tanto, del precio. Si las aseguradoras no pudieran tener en cuenta en absoluto la edad y la discapacidad, los costes adicionales que de ello se derivarían correrían a cargo del resto de los asegurados, lo que redundaría en unos gastos generales mayores y en una menor disponibilidad de cobertura para los consumidores. La utilización de la edad y la discapacidad en la evaluación del riesgo deberá, no obstante, basarse en datos precisos y en estadísticas.

La Directiva no afectará a las medidas nacionales encaminadas a velar por la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la salvaguardia de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Artículo 3: ámbito de aplicación

La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual se prohíbe en los sectores público y privado en los ámbitos siguientes:

- la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;
- los beneficios sociales;

²⁰ DO L 269 de 5.10.2002.

- la educación;
- el acceso y suministro de bienes y servicios a disposición de la población, incluida la vivienda.

Por lo que se refiere al acceso a bienes y servicios, solo se amparan las actividades profesionales o comerciales. Dicho de otro modo, no se abarcan las transacciones entre particulares de índole privada: no es necesario considerar el alquiler de una habitación en una vivienda privada como el alquiler de habitaciones en un hotel. Estos ámbitos solo se amparan hasta los límites que marcan las competencias comunitarias. Así, por ejemplo, la organización del sistema escolar, las actividades y el contenido de los planes de estudios, incluida la manera de organizar la educación para personas con discapacidad, es competencia de los Estados miembros, que pueden establecer diferencias de trato para el acceso a centros educativos religiosos. Por ejemplo, una escuela puede organizar una presentación especial para niños de una determinada edad y un centro confesional puede organizar excursiones escolares en torno a un tema religioso.

El texto establece también claramente que los asuntos relacionados con el estado civil y la situación familiar, sin excluir la adopción, quedan fuera del ámbito de la Directiva. Esto incluye los derechos reproductivos. Los Estados miembros conservan la libertad de decidir si instituyen de alguna manera o el reconocimiento que dan a las parejas de hecho registradas. Sin embargo, si una legislación nacional equipara los derechos de las parejas de hecho a los de los matrimonios, se aplica el principio de igualdad de trato²¹.

El artículo 3 especifica que la Directiva no cubre las disposiciones nacionales relativas al carácter laico del Estado y sus instituciones, ni al estatus de las organizaciones religiosas. Por tanto, los Estados miembros pueden prohibir o permitir que se lleven o muestren símbolos religiosos en las escuelas. Tampoco regula las diferencias de trato por nacionalidad.

Artículo 4: igualdad de trato para las personas con discapacidad

Se establece por adelantado un acceso efectivo de las personas con discapacidad a la protección social, los beneficios sociales, la asistencia sanitaria, la educación y el acceso a bienes y servicios y su suministro, incluida la vivienda, a disposición de la población. Esta obligación no obsta que, en caso de suponer tal disposición una carga desproporcionada o requerir cambios de gran envergadura en el producto o servicio, no se exija su cumplimiento.

En algunos casos, podrán requerirse unos ajustes razonables determinados para garantizar un acceso efectivo a una persona con discapacidad concreta. Al igual que anteriormente, este podría ser solo el caso si no supone una carga desproporcionada. Se facilita una lista no exhaustiva de factores que podrían tenerse en cuenta para valorar si una carga es desproporcionada, de manera que pueda tenerse en cuenta la situación concreta de una pequeña o mediana empresa o bien una microempresa.

El concepto de ajuste razonable ya existe en el ámbito laboral con la Directiva 2000/78/CE, de modo que los Estados miembros y las empresas tienen experiencia en su puesta en práctica. Lo que es aplicable a una empresa grande o a un organismo público puede no serlo para una PYME. El requisito de los ajustes razonables no se refiere únicamente a cambios físicos, sino que puede incluir medios alternativos de ofrecer un servicio.

²¹ Sentencia de 1 de abril de 2008 en el asunto C-267/06, Tadao Maruko.

Artículo 5: acción positiva

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. Está claro que, en muchos casos, la igualdad formal no conlleva una igualdad en la práctica. Puede ser necesario aplicar medidas específicas para prevenir y corregir situaciones de desigualdad. Los Estados miembros tienen tradiciones y prácticas distintas respecto a las acciones positivas, de manera que este artículo les permite emprender acciones positivas sin estar obligados a ello.

Artículo 6: requisitos mínimos

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, permite a los Estados miembros proporcionar un nivel de protección mayor que el garantizado por la Directiva y confirma que la aplicación de la Directiva no supondrá regresión alguna del nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros.

Artículo 7: defensa de los derechos

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. Los ciudadanos deben poder hacer valer su derecho a no ser discriminados. Por tanto, este artículo establece que aquellos que se consideren víctimas de discriminación puedan recurrir a procedimientos administrativos o judiciales, aun cuando haya finalizado la relación en la que aleguen haber sido objeto de discriminación, conforme a la sentencia del TJCE en el asunto Coote²².

Se refuerza el derecho a una protección jurídica efectiva al permitirse a las organizaciones con un interés legítimo en la lucha contra la discriminación que ayuden a las víctimas de discriminación en procedimientos judiciales o administrativos. Este artículo no afecta a las disposiciones nacionales relativas a los plazos de recurso.

Artículo 8: carga de la prueba

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. En los procedimientos judiciales, la norma general es que el demandante demuestre el motivo de su demanda. No obstante, en los casos de discriminación, resulta, a menudo, muy difícil obtener las pruebas necesarias para demostrar el caso, que suelen obrar en poder del demandado. El TJCE²³ y el legislador comunitario mediante la Directiva 97/80/CE²⁴ han reconocido este problema.

La reversión en la carga de la prueba se aplica a todos los casos en que se alegue un incumplimiento del principio de igualdad de trato, incluidos aquellos en los que participen asociaciones u organizaciones de conformidad con el artículo 7, apartado 2. Al igual que en las Directivas anteriores, esta reversión en la carga de prueba no es aplicable a situaciones en las que se aplique el Derecho penal para juzgar alegaciones de discriminación.

Artículo 9: represalias

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. Una protección legal efectiva debe incluir la protección contra las represalias. Las víctimas pueden desistir de ejercer sus derechos debido al riesgo de ser penalizadas por ello; por tanto, es necesario proteger a las personas contra un trato desfavorable por haber ejercido los derechos que les confiere la presente Directiva. Este artículo es el mismo que en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE.

²² Asunto C-185/97, Rec. 1998, p. I-5199.

²³ Asunto 109/88, Danfoss, Rec. 1989, p. 03199.

²⁴ DO L 14 de 20.1.1998.

Artículo 10: divulgación de la información

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. La experiencia y las encuestas ponen de relieve que la mayor parte de las personas desconoce o posee escasa información sobre sus derechos. A mayor efectividad del sistema de información y prevención públicas, menor necesidad hay de buscar soluciones individuales. Este artículo reproduce disposiciones similares de las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2002/113/CE.

Artículo 11: diálogo con las partes interesadas

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, tiene por objeto promover el diálogo entre las autoridades públicas pertinentes y los órganos como las organizaciones no gubernamentales con un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razones de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. En las Directivas anteriores contra la discriminación figura una disposición similar.

Artículo 12: organismos de promoción de la igualdad de trato

Esta disposición, que figura en dos Directivas del artículo 13, exige a los Estados miembros que dispongan como mínimo de un organismo («organismo de promoción de la igualdad de trato») a escala nacional que fomente la igualdad de trato a todas las personas sin discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Este artículo reproduce las disposiciones de la Directiva 2000/43/CE en lo que respecta al acceso y al suministro de bienes y servicios y se basa en disposiciones equivalentes de las Directivas 2002/73/CE²⁵ y 2004/113/CE. Asimismo, establece las competencias mínimas que deben poseer esos organismos nacionales, que han de actuar de forma independiente para promover el principio de igualdad de trato. Los Estados miembros podrán decidir si se trata de los mismos organismos que crearon previamente en el marco de las Directivas anteriores.

Para los ciudadanos que consideren haber sido objeto de discriminación, es complicado y caro presentar una demanda. Por tanto, un papel fundamental de estos organismos será ofrecer ayuda independiente a las víctimas de discriminación. Asimismo, deberán realizar encuestas independientes sobre discriminación y publicar informes y recomendaciones sobre cuestiones de este ámbito.

Artículo 13: cumplimiento

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. La igualdad de trato implica la eliminación de las discriminaciones que se deriven de cualquier ley, reglamento o disposición administrativa y, por lo tanto, la Directiva exige que los Estados miembros deroguen dichas disposiciones. Al igual que con los actos jurídicos anteriores, la Directiva requiere también que se declare nula y sin efecto, o se modifique, cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato, o que sea posible hacerlo si así se reclama.

²⁵ Directiva 2002/73/CE, 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).

Artículo 14: sanciones

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. De conformidad con la jurisprudencia del TJCE²⁶, el texto prohíbe la fijación de un tope máximo en las indemnizaciones abonables en casos de incumplimiento del principio de igualdad de trato. Esta disposición no establece que deban introducirse sanciones penales.

Artículo 15: aplicación

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, establece un plazo de dos años para que los Estados miembros incorporen la Directiva a sus legislaciones nacionales y comuniquen a la Comisión los textos de su legislación nacional. Los Estados miembros podrán determinar que la obligación de facilitar un acceso efectivo a las personas con discapacidad se aplique transcurridos cuatro años después de la adopción de la Directiva.

Artículo 16: informe

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, exige a la Comisión que elabore un informe sobre la aplicación de la Directiva dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo, basado en datos facilitados por los Estados miembros. El informe tomará en consideración las opiniones de los interlocutores sociales, las ONG pertinentes y la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

Artículo 17: entrada en vigor

Esta disposición figura en todas las Directivas del artículo 13. La Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo 18: destinatarios

Esta disposición, que figura en todas las Directivas del artículo 13, indica que la Directiva está destinada a los Estados miembros.

²⁶ Asuntos C-180/95, Draehmpaehl, Rec. 1997, p. I-2195, y C-271/91, Marshall, Rec. 1993, p. I-4367.

Propuesta de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular su artículo 13, apartado 1,

Vista la propuesta de la Comisión²⁷,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo²⁸,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo²⁹,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones³⁰,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y del Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros, y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.
- (2) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, así como en la Carta Social Europea, de la que son signatarios [todos] los Estados miembros. En particular,

²⁷ DO C [...] de [...], p. [...].

²⁸ DO C [...] de [...], p. [...].

²⁹ DO C [...] de [...], p. [...].

³⁰ DO C [...] de [...], p. [...].

la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad incluye en su definición de discriminación la denegación de ajustes razonables.

- (3) La Directiva respeta los derechos fundamentales y observa los principios fundamentales reconocidos, en particular, por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. El artículo 10 de la Carta reconoce el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. El artículo 21, que prohíbe cualquier discriminación, incluye los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y el artículo 26 reconoce el derecho de las personas con discapacidad a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía.
- (4) Los Años Europeos de las Personas con Discapacidad (2003), de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007) y del Diálogo Intercultural (2008) han puesto de relieve la persistencia de la discriminación, pero también los beneficios de la diversidad.
- (5) El Consejo Europeo de 14 de diciembre de 2007, celebrado en Bruselas, instó a los Estados miembros a redoblar sus esfuerzos para prevenir y combatir la discriminación dentro y fuera del mercado de trabajo³¹.
- (6) El Parlamento Europeo ha abogado por un incremento de la protección contra la discriminación en la legislación de la Unión Europea³².
- (7) La Comisión Europea ha afirmado en su Comunicación «Agenda Social Renovada: Oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI»³³ que en sociedades en las que se considera que todas las personas tienen el mismo valor, no deberían existir obstáculos que releguen a nadie.
- (8) La Comunidad ha adoptado tres actos jurídicos³⁴ basados en el artículo 13, apartado 1, del Tratado CE, para prevenir y combatir la discriminación por razones de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Estos instrumentos han demostrado que las medidas legislativas son útiles para luchar contra la discriminación. En particular, la Directiva 2000/78/CE establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación sin atender a religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. No obstante, persisten diferencias entre los Estados miembros respecto al grado y la modalidad de protección contra la discriminación por estos motivos fuera del ámbito laboral.
- (9) Por consiguiente, la legislación debe prohibir la discriminación por los motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en una serie de campos distintos del mercado de trabajo, que cubran la protección social, la educación y el acceso y suministro de bienes y servicios, incluida la vivienda. Debe asimismo ofrecer medidas para garantizar la igualdad de acceso de las personas con discapacidad a los ámbitos amparados.

³¹ Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Bruselas de 14 de diciembre de 2007, punto 50.

³² Resolución de 20 de mayo de 2008 [P6_TA-PROV(2008) 0212].

³³ COM(2008) 412.

³⁴ Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2004/113/CE.

- (10) La Directiva 2000/78/CE prohíbe la discriminación en el acceso a la formación profesional; es necesario completar esta protección ampliando la prohibición de discriminación a la parte de la educación que no se considera formación profesional.
- (11) La Directiva debe entenderse sin perjuicio de las competencias de los Estados miembros en los campos de la educación, la seguridad social y la asistencia sanitaria. También debe entenderse sin perjuicio del papel fundamental y la amplia discrecionalidad de los Estados miembros para el suministro, la adjudicación y la organización de servicios de interés económico general.
- (12) Se entiende que la discriminación incluye la discriminación directa e indirecta, el acoso, las instrucciones para discriminar y la denegación de ajustes razonables.
- (13) En la aplicación del principio de igualdad de trato con independencia de la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, la Comunidad, en virtud del artículo 3, apartado 2, del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminación múltiple.
- (14) La apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta debe seguir a cargo de los órganos jurisdiccionales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas de los Estados miembros. Estas normas pueden disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.
- (15) En la prestación de servicios bancarios, de seguros y otros servicios financieros, se recurre a factores actuariales y de riesgo ligados a la discapacidad y la edad. Estos no deben contemplarse como actos discriminatorios si los factores se consideran elementos clave para la evaluación del riesgo.
- (16) Todas las personas gozan de libertad para celebrar contratos, incluida la libertad de elegir a la otra parte contratante para efectuar una transacción determinada. La presente Directiva no debe aplicarse a transacciones económicas entre particulares para los cuales dichas transacciones no constituyen su actividad profesional o comercial.
- (17) Al tiempo que se prohíbe la discriminación, es importante que se respeten otros derechos y libertades fundamentales como la protección de la intimidad y la vida familiar, así como las transacciones que se lleven a cabo en dicho contexto, la libertad religiosa y la libertad de asociación. Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil, la situación familiar y los derechos reproductivos. También se entiende sin perjuicio del carácter laico del Estado, las instituciones u organismos públicos o la educación.
- (18) La organización y el contenido de los sistemas educativos son competencia de los Estados miembros. La Comunicación de la Comisión titulada «Mejorar las competencias en el siglo XXI: agenda para la cooperación europea en las escuelas» incide en la necesidad de que se preste una atención especial a los niños desfavorecidos y a aquellos con necesidades educativas especiales. En particular, la legislación nacional puede permitir diferencias de acceso a los centros educativos

confesionales o basados en ciertas convicciones. Asimismo, los Estados miembros pueden prohibir o permitir que se lleven o muestren símbolos religiosos en las escuelas.

- (19) La Unión Europea, en su Declaración nº 11 sobre el estatuto de las iglesias y de las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del Tratado de Amsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, y que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Las medidas destinadas a que las personas con discapacidad tengan un acceso no discriminatorio efectivo a los ámbitos amparados por la presente Directiva desempeña un papel importante a la hora de garantizar una plena igualdad en la práctica. Además, pueden requerirse, en algunos casos, determinadas medidas de ajustes razonables para velar por un acceso tal. En ningún caso se exigen medidas que impongan una carga desproporcionada. Para valorar si una carga es desproporcionada, debe tenerse en cuenta un cierto número de factores que incluyen el tamaño, los recursos y el tipo de entidad de que se trate. El principio de los ajustes razonables y de la carga desproporcionada está establecido en la Directiva 2000/78/CE y en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- (20) En algunos campos, se han dispuesto exigencias legales³⁵ y normas sobre accesibilidad a escala europea, y el artículo 16 del Reglamento (CE) nº 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) nº 1260/1999³⁶ establece que la accesibilidad para las personas discapacitadas constituye uno de los criterios que deben observarse al decidir operaciones cofinanciadas por los Fondos. El Consejo ha destacado asimismo la necesidad de que se establezcan medidas para garantizar la accesibilidad de las personas con discapacidad a la infraestructura y las actividades culturales³⁷.
- (21) La prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio de que los Estados miembros mantengan o adopten medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas de una cierta religión o convicciones, con discapacidad, o bien con una edad u orientación sexual determinadas. Estas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de una determinada religión o convicciones, o bien con una cierta discapacidad, edad u orientación sexual, cuando su finalidad principal sea promover las necesidades específicas de estas personas.
- (22) La presente Directiva establece requisitos mínimos, de manera que reconoce a los Estados miembros la facultad de adoptar o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no podrá justificar un retroceso en relación con la situación existente en cada Estado miembro.

³⁵ Reglamento (CE) nº 1107/2006 y Reglamento (CE) nº 1371/2007.

³⁶ DO L 210 de 31.7.2006, p. 25. Reglamento modificado en último lugar por el Reglamento (CE) nº 1989/2006 (DO L 411 de 30.12.2006, p. 6).

³⁷ DO C 134 de 7.6.2003, p. 7.

- (23) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también debe permitirse que asociaciones, organizaciones o personas jurídicas estén facultadas para iniciar procedimientos, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de las disposiciones nacionales de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.
- (24) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y, para que el principio de igualdad de trato se aplique efectivamente, cuando se verifique tal situación, la carga de la prueba debe recaer en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual.
- (25) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exige una protección judicial adecuada contra las represalias.
- (26) En su Resolución relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos (2007), el Consejo instó a hacer participar plenamente a la sociedad civil, incluidas las organizaciones que representan a las personas con riesgo de ser discriminadas, los interlocutores sociales y los interesados en la elaboración de políticas y programas destinados a evitar la discriminación y promover la igualdad y la igualdad de oportunidades, tanto a escala europea como nacional.
- (27) La experiencia adquirida con la aplicación de las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE pone de manifiesto que la protección contra la discriminación por los motivos amparados por la presente Directiva se vería reforzada con la existencia de uno o más organismos independientes en cada Estado miembro, con competencias para analizar los problemas existentes, estudiar las soluciones posibles y proporcionar asistencia específica a las víctimas.
- (28) Al ejercer sus poderes y cumplir sus responsabilidades en el marco de la presente Directiva, estos organismos deben funcionar en consonancia con los denominados Principios de París de las Naciones Unidas, Principios relativos al Estatuto de las Instituciones Nacionales de Promoción y Protección de los Derechos Humanos.
- (29) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.
- (30) De conformidad con el principio de subsidiariedad y el principio de proporcionalidad contemplados en el artículo 5 del Tratado CE, la finalidad de la presente Directiva, consistente en garantizar un nivel común de protección contra la discriminación en todos los Estados miembros, no puede ser alcanzada de manera suficiente por los Estados miembros y, por tanto, puede lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. La presente Directiva se limita a lo estrictamente necesario para alcanzar dichos objetivos y no excede de lo necesario para ese propósito.

- (31) De conformidad con el punto 34 del Acuerdo interinstitucional «Legislar mejor», se exhorta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propias tablas, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre la presente Directiva y las medidas de incorporación al Derecho interno, y a hacerlas públicos.

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Capítulo 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato en ámbitos distintos del empleo y la ocupación.

Artículo 2

Concepto de discriminación

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por «principio de igualdad de trato» la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por cualquiera de los motivos contemplados en el artículo 1.
2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1,
 - a) existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos contemplados en el artículo 1;
 - b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúen a personas de una determinada religión, determinadas convicciones, una determinada discapacidad, una determinada edad o una determinada orientación sexual en desventaja particular con respecto a otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios.
3. El acoso constituirá discriminación a tenor de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento indeseable relacionado con alguno de los motivos contemplados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
4. Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos contemplados en el artículo 1 se considerará discriminación a tenor de lo dispuesto en el apartado 1.
5. La denegación de ajustes razonables en un caso particular conforme a lo dispuesto en el artículo 4, apartado 1, letra b), de la presente Directiva respecto a las personas con discapacidad se considerará discriminación a tenor del apartado 1.

6. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas por una finalidad legítima en el marco del Derecho nacional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios. En particular, la presente Directiva no será obstáculo para la fijación de una edad determinada para el acceso a las prestaciones sociales, la educación y a determinados bienes o servicios.

7. No obstante lo dispuesto en el apartado 2, por lo que se refiere a la prestación de servicios financieros, los Estados miembros podrán decidir autorizar diferencias de trato ajustadas en caso de que, para el producto en cuestión, la consideración de la edad o la discapacidad constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y exactos.

8. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas generales establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la salvaguardia de los derechos y libertades de los ciudadanos.

Artículo 3 *Ámbito de aplicación*

1. Dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad, la prohibición de discriminación se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria;

b) los beneficios sociales;

c) la educación;

d) el acceso y el suministro de bienes y otros servicios a disposición de la población, incluida la vivienda.

La letra d) se aplicará a los particulares únicamente cuando estén ejerciendo una actividad profesional o comercial.

2. Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil, el concepto de familia y los derechos reproductivos.

3. Se entenderá la presente Directiva sin perjuicio de las responsabilidades de los Estados miembros en cuanto a los contenidos de la enseñanza, las actividades y la organización de los sistemas educativos, incluida la enseñanza para las personas con necesidades especiales. Los Estados miembros podrán permitir las diferencias de trato en la admisión a centros educativos confesionales o basados en ciertas convicciones.

4. Se entenderá la presente Directiva sin perjuicio de la legislación nacional que vele por el carácter laico del Estado, las instituciones u organismos estatales, la educación, o por lo que se refiere al estatus y las actividades de las confesiones y de otras organizaciones religiosas o basadas en ciertas convicciones. Se entenderá asimismo sin perjuicio de legislación nacional que promueve la igualdad entre hombres y mujeres.

5. La presente Directiva no afectará a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entenderá sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y del trato que se derive de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas.

Artículo 4

Igualdad de trato para las personas con discapacidad

1. A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidad:

a) Se facilitarán por adelantado las medidas necesarias para un acceso no discriminatorio efectivo de las personas con discapacidad a la protección social, los beneficios sociales, la asistencia sanitaria, la educación y el acceso y suministro de bienes y servicios, incluidos la vivienda y el transporte, a disposición de la población, si es necesario mediante las modificaciones o los ajustes oportunos. Estas medidas no deben suponer una carga desproporcionada ni requerir un cambio esencial en la protección social, los beneficios sociales, la asistencia sanitaria, la educación o en los bienes y servicios en cuestión, ni exigir que se proporcionen alternativas a los mismos.

b) No obstante la obligación de velar por un acceso no discriminatorio efectivo y cuando se requiera en un caso determinado, se proporcionarán ajustes razonables siempre cuando ello no suponga una carga desproporcionada.

2. A efectos de valorar si las medidas necesarias para cumplir con el apartado 1 pueden suponer una carga desproporcionada, se tomarán en consideración, en particular, el tamaño y los recursos de la entidad de que se trate, su naturaleza, los gastos estimados, el ciclo de vida de los bienes y servicios, y los posibles beneficios que un mejor acceso reportaría a las personas con discapacidad. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro en materia de igualdad de trato.

3. La Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones del Derecho comunitario o de las normativas nacionales referentes a la accesibilidad de determinados bienes y servicios.

Artículo 5

Acción positiva

Con el fin de garantizar la plena igualdad en la práctica, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas para prevenir o compensar las desventajas que afecten a personas por motivo de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Artículo 6

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las establecidas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos amparados por la Directiva.

CAPÍTULO II RECURSOS Y APLICACIÓN

Artículo 7 Defensa de los derechos

1. Los Estados miembros velarán por que haya procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva, a disposición de todas las personas que se consideren perjudicadas por la ausencia de aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que tengan un interés legítimo en procurar el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones de la presente Directiva.

3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 8 Carga de la prueba

1. Con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la ausencia de aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato, presente hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración de la prohibición de discriminación.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

5. Lo dispuesto en los apartados 1, 2, 3 y 4 se aplicará asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el artículo 7, apartado 2.

Artículo 9
Represalias

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una reclamación o ante un procedimiento destinado a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

Artículo 10
Divulgación de la información

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, junto con otras disposiciones vigentes ya adoptadas en este ámbito, sean puestas en conocimiento de las personas interesadas por todos los medios adecuados y en el conjunto de su territorio.

Artículo 11
Diálogo con las partes interesadas

A fin de promover el principio de igualdad de trato, los Estados miembros fomentarán el diálogo con las partes interesadas correspondientes y, en particular, con las organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a su legislación y práctica nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por los motivos amparados por la presente Directiva.

Artículo 12
Organismos de promoción de la igualdad de trato

1. Los Estados miembros designarán un organismo u organismos de promoción de la igualdad de trato para todas las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos encargados a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos de las personas, incluidos los derechos amparados bajo otros actos jurídicos comunitarios, como es el caso de las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE.

2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:

- sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contemplado en el artículo 7, apartado 2, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación;
- realizar estudios independientes sobre la discriminación;
- publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con esta discriminación.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 13 *Cumplimiento*

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que se respete el principio de igualdad de trato y a fin de que, en particular:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias o administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren o puedan declararse nulas y sin efecto, o se modifiquen, todas las disposiciones contractuales, las normas de los reglamentos internos de las empresas, así como las reglas que rijan las asociaciones con o sin ánimo de lucro, contrarias al principio de igualdad de trato.

Artículo 14 *Sanciones*

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Dichas sanciones podrán incluir el pago de una indemnización, que no podrá estar sujeta a la fijación de un límite máximo predeterminado, y deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias.

Artículo 15 *Aplicación*

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar ... [dos años después de la adopción]. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones, así como una tabla de correspondencias entre las mismas y la presente Directiva.

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

2. A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán determinar, en su caso, que la obligación de facilitar un acceso efectivo contemplada en el artículo 4 deberá cumplirse a más tardar el ... [cuatro años después de la adopción].

Los Estados miembros que prevean acogerse a este plazo adicional, informarán de ello a la Comisión, a más tardar, en la fecha fijada en el apartado 1, precisando los motivos de su decisión.

Artículo 16 *Informe*

1. Los Estados miembros y los organismos de promoción de la igualdad de trato comunicarán a la Comisión, a más tardar el ... y, posteriormente, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes, así como los de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Con arreglo al principio de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, dicho informe facilitará una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas en las mujeres y los hombres. En función de la información recibida, el informe incluirá, en su caso, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.

Artículo 17
Entrada en vigor

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 18
Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Bruselas,

Por el Consejo

El Presidente