

Propuesta modificada de Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación ⁽¹⁾

(2001/C 62 E/11)

(Texto pertinente a efectos del EEE)

COM(2000) 652 final — 1999/0225(CNS)

(Presentada por la Comisión con arreglo al apartado 2 del artículo 250 del Tratado CE el 12 de octubre de 2000)

⁽¹⁾ DO C 177 E de 27.6.2000, p. 42.

PROPUESTA INICIAL

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones,

Considerando lo siguiente:

(1) 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 los Estados miembros. De conformidad con el apartado 2 del artículo 6 del Tratado de la UE, la Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, como principios generales del Derecho comunitario.

(2) El artículo 13 del Tratado CE faculta al Consejo para adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

PROPUESTA MODIFICADA

Sin modificar

(1) 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 los Estados miembros. De conformidad con el apartado 2 del artículo 6 del Tratado de la UE, la Unión respetará 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 y como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

Sin modificar

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

(3) El principio de igualdad de trato sin discriminación por razón de sexo está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la 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 empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo ⁽¹⁾. El Tratado constitutivo de la Comunidad Europea faculta al Consejo para adoptar medidas destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

(4) En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, máxime considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.

(5) El derecho a la igualdad ante la ley y a la protección de toda persona contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y en los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

Sin modificar

(6) La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas apropiadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

(7) El Tratado CE incluye entre sus objetivos el fomento de la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. A tal efecto, se ha incorporado al Tratado CE un nuevo título sobre empleo como medio para desarrollar una estrategia europea coordinada para el empleo, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable.

⁽¹⁾ DO L 39 de 14.2.1976, p. 40.

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

- (8) Las Directrices para el empleo de 1999, acordadas por el Consejo Europeo de Viena los días 11 y 12 de diciembre de 1998, subrayan la necesidad de promover las condiciones para una participación más activa en el mercado de trabajo mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación por discapacidad u origen racial o étnico. Las Conclusiones del Consejo Europeo de Viena destacan la importancia de prestar especial atención a la asistencia concedida a los trabajadores de mayor edad, a fin de aumentar su participación en la mano de obra.
- (9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar oportunidades iguales para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social.
- (11) La discriminación basada en el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y el fomento de la libre circulación de personas.
- (12) A tal efecto, se debe prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva.
- (13) Todo acoso que genere un ambiente laboral intimidante, hostil, ofensivo o perturbador en relación con cualquier motivo de discriminación debe considerarse discriminatorio.
- (14) La adopción, en el lugar de trabajo, de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación basada en la discapacidad.
- (8) Las Directrices para el empleo de 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover las condiciones para un mercado de trabajo que propicie la integración social mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación contra grupos tales como las personas con discapacidad. Asimismo, se subraya la necesidad de prestar especial atención a la asistencia concedida a los trabajadores de mayor edad, a fin de aumentar su participación en la mano de obra.
- (9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar oportunidades iguales para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a la realización personal de los individuos.
- (10) El 29 de junio de 2000, el Consejo adoptó la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que ya contempla una protección contra este tipo de discriminaciones en el ámbito del empleo y la ocupación.
- (11) La discriminación basada en la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y protección social, la elevación del nivel y la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.
- (12) A tal efecto, se debe prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, si bien no se refiere a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad, y se entenderá sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y al ejercicio profesional.
- (13) El acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado en relación con la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- Sin modificar

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

- | | |
|--|--|
| <p>(17) Una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a un motivo de discriminación constituya una cualificación profesional genuina.</p> <p>(18) La Unión Europea, en su Declaración nº 11 sobre el estatuto de las iglesias y 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.</p> <p>(19) La prohibición de discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas que establezcan ventajas concretas para reducir o eliminar desigualdades relacionadas con las causas de discriminación mencionadas anteriormente.</p> <p>(20) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, dando así a los Estados miembros la opción de introducir disposiciones más estrictas. Su aplicación no debe servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.</p> <p>(21) Resulta esencial garantizar que las personas que hayan sido objeto de discriminación dispongan de medios adecuados de protección jurídica. Debe igualmente facultarse a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan ejercer el derecho de defensa en nombre de cualquier víctima.</p> <p>(22) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada en materia civil contra la persecución y una modificación de las normas generales sobre la carga de la prueba.</p> | <p>(15) Es conveniente prever ajustes razonables, es decir, medidas eficaces y prácticas destinadas a adaptar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo mediante la adecuación de los locales o la adaptación de los equipos, los ritmos de trabajo, la distribución de las tareas o la oferta de medios de formación o asistencia.</p> <p>(16) A fin de determinar si las medidas en cuestión suponen una carga desproporcionada, es conveniente tener en cuenta, en particular, los costes financieros y de otra índole que implican, el tamaño y los recursos financieros de la organización o de la empresa, así como la posibilidad de obtener fondos públicos u otro tipo de ayudas.</p> <p>(17) Una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a un motivo de discriminación constituya un requisito profesional esencial.</p> <p>Sin modificar</p> <p>(19) La prohibición de discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas destinadas a prevenir o compensar las desventajas padecidas por un grupo de personas de una religión o convicciones, con una discapacidad, de una edad o de una orientación sexual determinadas.</p> <p>(20) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, dando así a los Estados miembros la opción de introducir disposiciones más estrictas. Su aplicación no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.</p> <p>(21) Las personas que hayan sido objeto de discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de garantizar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas para que puedan ejercer los derechos de la defensa en nombre o en apoyo del demandante.</p> <p>(22) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias y una modificación de las normas generales sobre la carga de la prueba en materia civil y administrativa.</p> |
|--|--|

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

- (23) Los Estados miembros deben proporcionar información apropiada sobre las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva.
- (24) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales para estudiar las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo y combatirlas.
- (25) Los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que se declaren nulas o se modifiquen cualesquiera disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos, reglamentos internos de empresas o estatutos de profesiones independientes, ocupaciones u organizaciones profesionales que sean contrarios al principio de igualdad de trato.
- (26) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de que se contravengan las obligaciones previstas en la presente Directiva.
- (28) Con arreglo al principio de subsidiariedad y al principio de proporcionalidad contemplados en el artículo 5 del Tratado CE, los objetivos de la presente Directiva, en particular la creación en la Comunidad de un marco comunitario en lo que respecta a la protección de la igualdad en el empleo y la ocupación, no pueden alcanzarse de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, pueden 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 a tal fin.

- Sin modificar
- (24) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, así como con las organizaciones no gubernamentales, para estudiar las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo y combatirlas.
- (25) Los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que se declaren o puedan declararse nulas o se modifiquen cualesquiera disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos, reglamentos internos de empresas o estatutos de profesiones independientes, ocupaciones u organizaciones profesionales que sean contrarios al principio de igualdad de trato.
- Sin modificar
- (27) Los Estados miembros pueden confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de estos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva.

Sin modificar

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objetivo

El objetivo de la presente Directiva es llevar a la práctica en los Estados miembros el principio de igualdad de trato de todas las personas por lo que respecta al acceso al empleo y la ocupación, incluidas la promoción y formación profesionales, las condiciones de trabajo y la pertenencia a determinadas organizaciones, con independencia de su origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

El objetivo de la presente Directiva es llevar a la práctica en los Estados miembros el principio de igualdad de trato de todas las personas por lo que respecta al acceso al empleo y la ocupación, incluidas la promoción y formación profesionales, las condiciones de trabajo y la pertenencia a determinadas organizaciones, con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

Artículo 2

Sin modificar

Concepto de discriminación

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación, bien sea directa o indirecta, basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. A efectos del apartado 1:

- a) existirá discriminación directa cuando, por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que sea, haya sido o vaya a ser tratada otra persona;
- b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutro afecte negativamente a una persona o grupo de personas a quienes sea aplicable cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y los medios para la consecución de ésta sean adecuados y necesarios.

3. El acoso padecido por cualquier persona en relación con cualesquiera de los motivos y áreas de discriminación mencionados en el artículo 1, que tenga como objetivo o consecuencia la creación de un ambiente intimidante, hostil, ofensivo o perturbador constituirá discriminación a efectos del apartado 1.

4. A fin de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad, se realizarán los ajustes razonables, allí donde sean necesarios, para que estas personas puedan acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, a menos que esta obligación suponga dificultades excepcionalmente gravosas.

3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1 cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con uno de los motivos mencionados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

4. A fin de garantizar el respeto del principio de igualdad de trato de las personas con discapacidad, se realizarán los ajustes razonables. En este sentido, el empleador deberá adoptar las medidas apropiadas, según las necesidades en una situación concreta, para que las personas con discapacidad puedan acceder a un empleo, ejercerlo o progresar profesionalmente, o para que les sea impartida una formación, a menos que estas medidas supongan una carga desproporcionada para el empleador.

5. Toda orden de discriminar a personas por uno de los motivos contemplados en el artículo 1 se considerará discriminación a efectos del apartado 1.

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

*Artículo 3***Ámbito material**

La presente Directiva se aplicará:

- a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al conjunto de profesiones, incluidos los criterios de selección, las condiciones de empleo y trabajo y las posibilidades de promoción, independientemente del sector o la rama de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional;
- b) el acceso a todos los tipos y a todos los niveles de orientación y formación profesionales, formación profesional superior y reciclaje;
- c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración;
- d) la inscripción y participación en una organización sindical o empresarial, o en cualquier otra organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones otorgadas por las mismas.

*Artículo 4***Cualificaciones profesionales genuinas**

1. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán establecer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos discriminatorios mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas de que se trate o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya una cualificación profesional genuina.
2. Los Estados miembros podrán establecer que, en el caso de las organizaciones públicas o privadas que tengan por objetivo directo y esencial la orientación ideológica en el ámbito de la religión o las creencias por lo que se refiere a la educación, la información y la expresión de opiniones, y respecto de las actividades profesionales en el seno de estas organizaciones, que tengan una relación directa y esencial con dicho objetivo, una diferencia de trato basada en una característica relevante vinculada a la religión o a las creencias no constituya discriminación cuando, por la naturaleza de estas actividades, dicha característica constituya una cualificación profesional genuina por motivos de discapacidad, edad u orientación sexual.

Sin modificar

La presente Directiva 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) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia, al conjunto de profesiones y al trabajo no remunerado o voluntario, incluidos los criterios de selección, las condiciones de empleo y trabajo y las posibilidades de promoción, independientemente del sector o la rama de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional;
- b) el acceso a todos los tipos y a todos los niveles de orientación y formación profesionales, formación profesional superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica;

Sin modificar

Requisitos profesionales esenciales

1. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán establecer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos discriminatorios mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas de que se trate o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.
2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1, en el caso de organizaciones públicas o privadas basadas en la religión o las convicciones y respecto de las actividades profesionales en el seno de estas organizaciones que tengan una relación directa y esencial con la religión o con las convicciones, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con la religión o las convicciones no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de estas actividades o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial. Esta diferencia de trato no justificará, sin embargo, ninguna discriminación por motivos de discapacidad, edad u orientación sexual por algunos de los demás motivos contemplados en el artículo 13 del Tratado CE.

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

*Artículo 5***Justificación de diferencias de trato por motivos de edad**

No obstante lo dispuesto en la letra a) del apartado 2 del artículo 2, las diferencias de trato siguientes, en particular, no constituirán discriminación directa por motivos de edad si están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima, y resultan adecuadas y necesarias para su consecución.

- a) la prohibición del acceso al empleo o la fijación de condiciones especiales de trabajo para garantizar la protección de los jóvenes y de los trabajadores de mayor edad;
- b) el establecimiento de una edad mínima como condición de elegibilidad para la concesión de prestaciones de jubilación o invalidez;
- c) el establecimiento, en virtud de las exigencias físicas o mentales de trabajo, de distintas edades para empleados o grupos o categorías de empleados a efectos del derecho a prestaciones de jubilación o invalidez;
- d) el establecimiento de una edad máxima para la contratación de nuevos trabajadores que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación;
- e) la fijación de requisitos sobre la duración de la experiencia profesional;
- f) la fijación de límites de edad que sean apropiados y necesarios para el logro de objetivos legítimos de la política de empleo.

*Artículo 6***Acción positiva**

La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la facultad que tienen los Estados miembros de mantener o adoptar medidas destinadas a prevenir o compensar las desventajas padecidas por las personas a las que sean aplicadas cualesquiera de las circunstancias discriminatorias mencionadas en el artículo 1. práctica,

Sin modificar

No obstante lo dispuesto en la letra a) del apartado 2 del artículo 2, las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación directa si están justificadas objetiva y razonablemente por una finalidad legítima, especialmente por finalidades legítimas de la política de empleo y del mercado de trabajo, y si los medios para alcanzar dicha finalidad resultan adecuados y necesarios.

Estas diferencias pueden ser, entre otras, las siguientes:

Sin modificar

- b) el establecimiento de una edad mínima como condición de elegibilidad para la concesión de prestaciones de jubilación o invalidez en el marco de los regímenes profesionales de seguridad social, incluido el establecimiento, en virtud de los requisitos físicos o mentales del trabajo, de distintas edades para empleados o grupos o categorías de empleados en el marco de los regímenes profesionales de seguridad social;
- c) el establecimiento de una edad máxima para la contratación de nuevos trabajadores que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

Suprimido

Sin modificar

Con objeto de garantizar la plena igualdad en la práctica, vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas relacionadas con cualesquiera de las circunstancias discriminatorias mencionadas en el artículo 1.

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

Artículo 7

Sin modificar

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones que prevean una protección del principio de igualdad de trato más estricta que la establecida 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 regulados por la misma.

CAPÍTULO II

ACCIONES LEGALES Y TUTELA EFECTIVA*Artículo 8***Defensa de derechos**

1. Los Estados miembros velarán por que todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato puedan instar, incluso tras la conclusión de la relación laboral, procedimientos judiciales y administrativos para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la presente Directiva.
2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas puedan emprender, en nombre del demandante y con su aprobación, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la presente Directiva.

1. Los Estados miembros velarán por que todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato puedan instar, incluso tras la conclusión de la relación laboral, procedimientos judiciales y administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas por la presente Directiva.

2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva puedan instar, 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 9

Sin modificar

Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato aduzca, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

PROPUESTA INICIAL

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

3. El apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales, salvo disposición en sentido contrario por parte de los Estados miembros.

4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán a toda acción judicial emprendida de conformidad con el apartado 2 del artículo 8.

*Artículo 10***Protección de las víctimas contra las represalias**

Los Estados miembros incluirán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a los empleados contra el despido o cualquier otro trato adverso por parte del empleador como reacción ante toda denuncia efectuada en la empresa o acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

*Artículo 11***Divulgación de información**

1. Los Estados miembros velarán por que en las instituciones de enseñanza y formación profesional se proporcione información adecuada sobre las disposiciones adoptadas con arreglo a la presente Directiva, información que también se difundirá adecuadamente en el lugar de trabajo.

2. Los Estados miembros velarán por que todas las medidas nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva se pongan en conocimiento de las autoridades públicas competentes mediante los medios apropiados.

*Artículo 12***Diálogo social**

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas apropiadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, mediante el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores la celebración, a nivel apropiado, incluido a nivel de empresa, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3, que entren dentro de la esfera de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación.

PROPUESTA MODIFICADA

*Artículo 10***Protección contra las represalias**

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, además de las disposiciones correspondientes ya en vigor, sean puestas en conocimiento de todas las personas a las que sean aplicables, por todos los medios adecuados, por ejemplo en el lugar de trabajo y en todo su territorio.

Suprimido

Sin modificar

1. Los Estados miembros adoptarán, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas, las medidas apropiadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, mediante el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Los Estados miembros fomentarán entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, la celebración, a nivel apropiado, incluido a nivel de empresa, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3, que entren dentro de la esfera de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación.

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES FINALES

*Artículo 14***Cumplimiento**

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

- a) se supriman todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren nulas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los convenios colectivos, contratos laborales individuales, reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

*Artículo 15***Sanciones**

Los Estados miembros establecerán sanciones apropiadas en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales promulgadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias a fin de garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar la fecha fijada en el artículo 15 y notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquéllas.

*Artículo 13***Diálogo con las organizaciones no gubernamentales**

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a su legislación y prácticas nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por cualesquiera de los motivos contemplados en el artículo 1, con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

Sin modificar

- b) se declaren o puedan declararse nulas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos laborales o en los acuerdos y convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

Sin modificar

Los Estados miembros establecerán sanciones apropiadas en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales promulgadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias a fin de garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, entre las que podrá incluirse el pago de una indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar la fecha fijada en el artículo 16 y notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquéllas.

PROPUESTA INICIAL

PROPUESTA MODIFICADA

*Artículo 16***Aplicación**

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 31 de diciembre de 2002. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas 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.

*Artículo 17***Informe**

Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, en un plazo de dos años a partir de la fecha mencionada en el artículo 15, toda la información necesaria para elaborar un informe sobre la aplicación de la misma dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo.

*Artículo 18***Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor el vigésimo día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

*Artículo 19***Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Sin modificar

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar el 31 de diciembre de 2002, o bien podrán confiar su aplicación a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, por lo que respecta a las disposiciones que corresponden al ámbito de los convenios colectivos. En tal caso, los Estados miembros se asegurarán de que, a más tardar en la fecha de transposición de la Directiva, los interlocutores sociales hayan establecido de mutuo acuerdo las disposiciones necesarias, debiendo los Estados miembros tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

Sin modificar

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, en un plazo de dos años a partir de la fecha mencionada en el artículo 16 y, a continuación, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión pueda elaborar un informe sobre la aplicación de la misma dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo.

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. Con arreglo al principio de la integración de la igualdad entre los sexos, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas sobre los hombres y las mujeres. A la vista de la información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.

Sin modificar