



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 5.11.2003
COM(2003) 657 final

2003/0265 (CNS)

Propuesta de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro

(presentada por la Comisión)

{SEC (2003) 1213 }

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

La Comisión, en su Agenda de política social publicada en junio de 2000¹, hizo pública su intención de presentar una propuesta de Directiva para prohibir la discriminación por razones de sexo fuera del mercado laboral. En 2000, en el Consejo Europeo de Niza, los Jefes de Estado y de Gobierno instaron a la Comisión a reforzar los derechos en materia de igualdad mediante una propuesta de Directiva para promover la igualdad de género en ámbitos distintos de los del empleo y la vida profesional. La propuesta debía basarse en el Artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, que confiere al Consejo la potestad de adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, entre otros.

La presente propuesta es el primer elemento de respuesta de la Comisión a la petición del Consejo Europeo.

II. CONTEXTO

La igualdad de trato entre mujeres y hombres y la no discriminación por razones de sexo son principios fundamentales de la legislación comunitaria. El planteamiento de la Unión Europea sobre la igualdad ha evolucionado considerablemente con el tiempo, y el énfasis inicial en la igualdad de remuneración² y en evitar las distorsiones de la competencia entre Estados miembros ha dado paso a la preocupación por la igualdad como derecho fundamental. Así lo demuestra la atención que se presta a la igualdad en el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y, muy recientemente, en el proyecto de Tratado Constitucional presentado por la Convención sobre el futuro de Europa.

En el artículo 2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea se considera la promoción de la igualdad entre el hombre y la mujer una de las tareas esenciales de la Comunidad. En el apartado 2 del artículo 3 se establece que, en todas sus actividades, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad. El artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea confiere al Consejo la potestad de adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, entre otros.

La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea refuerza este planteamiento al prohibir toda discriminación, también la ejercida por razón de sexo³, y al exigir que la igualdad entre hombres y mujeres se garantice en todos los ámbitos⁴.

¹ COM(2000) 379 final.

² Artículo 119 del Tratado de Roma.

³ Artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, firmada y proclamada en Niza el 7 de diciembre de 2000.

⁴ Artículo 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, firmada y proclamada en Niza el 7 de diciembre de 2000.

La Convención sobre el futuro de Europa ha propuesto a la Conferencia Intergubernamental que se incorpore la Carta al futuro Tratado Constitucional y que la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres sea un objetivo de la Unión en su conjunto⁵.

La Comunidad ha adoptado diversas medidas legislativas para luchar contra la discriminación por razón de sexo, desde las iniciales de 1975 con la Directiva del Consejo sobre la igualdad de remuneración⁶ hasta las enmiendas a la Directiva del Consejo relativa a la aplicación del principio de la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo, adoptada en 2002⁷. Todas estas son las medidas que, por ahora, se ocupan de la igualdad de trato en materia de empleo, ocupación, formación profesional y ámbitos afines.

El Consejo también ha adoptado dos instrumentos legislativos basados en el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, que son la Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico⁸, y la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación⁹. La primera de estas Directivas prohíbe la discriminación racial en el empleo y la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, las prestaciones sociales, la educación y el acceso a los bienes y servicios, entre otros la vivienda. La segunda prohíbe la discriminación en el mercado laboral por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual, análogamente a la legislación comunitaria existente en materia de igualdad de trato entre hombres y mujeres (con excepción de los regímenes profesionales de seguridad social).

La legislación europea que prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo es exhaustiva y está bien establecida¹⁰. Hace más de 30 años que deja patente sus efectos positivos y ha

⁵ Artículo 3 de la Parte I del Proyecto de Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa, presentado al Consejo Europeo el 20 de junio de 2003.

⁶ Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras (Diario Oficial L 45 de 19.2.1975, p. 19).

⁷ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (Diario Oficial L 269 de 5.10.2002, p. 15).

⁸ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

⁹ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

¹⁰ Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores y las trabajadoras, DO L 45 de 19.2.1975; Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, DO L 39 de 14.2.1976, modificada por la Directiva 2002/73 del Parlamento Europeo y del Consejo, DO L 269 de 5.10.2002; Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, DO L 6 de 10.1.1979; Directiva 96/97/CE del Consejo de 20 de diciembre de 1996 (Diario Oficial L 46 de 17.2.1997) por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social (Diario Oficial L 225 de 12.8.1986); Directiva 86/613/CEE del Consejo de 11 de diciembre de 1986 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad (Diario Oficial L 359 de 19.12.1986); Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para

contribuido de modo significativo al cambio de actitudes de la sociedad europea en cuanto a los roles masculinos y femeninos establecidos. Hasta ahora, la legislación comunitaria se limitaba al ámbito del empleo, como consecuencia de las restricciones impuestas por su fundamento jurídico, pero está claro que la discriminación por razón de sexo no sólo se produce en el mercado laboral sino también en muchas otras parcelas de la vida cotidiana, constituyendo un obstáculo para la igualdad entre hombres y mujeres a la que debe aspirar la Comunidad, tal como exige el Tratado. Si la acción comunitaria ha de contribuir a promover la igualdad de trato en ámbitos distintos del laboral, en el contexto de una Europa próxima a sus ciudadanos y en la que el principio de la igualdad de todos esté anclado en cada constitución nacional, la acción comunitaria para promover la igualdad de trato entre la mujer y el hombre no puede circunscribirse al mundo del trabajo. Por ello, en su Comunicación de 7 de junio de 2000 «Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)»¹¹, la Comisión se comprometió a presentar una propuesta de Directiva basada en el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en ámbitos distintos de los del empleo y la ocupación. En diciembre de 2000, el Consejo Europeo instó a la Comisión a reforzar los derechos en materia de igualdad mediante una propuesta de Directiva para promover la igualdad de género en ámbitos distintos de los del empleo y la vida profesional.

Por todo ello, de resultas de una verdadera obligación tanto moral como jurídica de consolidar el concepto y la realidad de una Europa de los ciudadanos, la Comisión Europea presenta su primera propuesta de Directiva por la que se establece la igualdad de trato entre hombres y mujeres en un ámbito distinto del laboral.

III. FUNDAMENTO JURÍDICO

La propuesta se basa en el apartado 1 del artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, base jurídica introducida por primera vez por el Tratado de Amsterdam. El apartado 1 del artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea establece que el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Este fundamento jurídico se ha utilizado ya en dos ocasiones para la adopción de propuestas similares para combatir la discriminación. La primera de estas Directivas prohíbe la

promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE), DO L 348 de 28.11.1992; Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (Diario Oficial L 145 de 19.6.1996, p. 4); Directiva 97/75/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, por la que se modifica y amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la Directiva 96/34/CE relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (Diario Oficial L 10 de 16.1.1998, p. 24); Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (Diario Oficial L 14 de 20.1.98, p. 6); Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998, por la que se amplía al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo (Diario Oficial L 205 de 22.7.1998, p. 66).

¹¹ COM(2000) 335 final.

discriminación (por motivos raciales y étnicos) en ámbitos que no son el del empleo, como el del acceso a bienes y servicios y su suministro.

Hay que contemplar el artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea a la luz de las disposiciones del artículo 2 y del apartado 2 del artículo 3 del mismo, que confieren a la Comunidad la misión de eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades.

La presente propuesta de Directiva no incluye los ámbitos que entran en el campo de aplicación del artículo 141 del Tratado, ni cuestiona el acervo legislativo existente por el que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

IV. MOTIVACIÓN, OBJETIVOS Y DESCRIPCIÓN DE LA DIRECTIVA PROPUESTA

Desde que, en su Agenda de política social publicada en 2000, la Comisión propuso la idea de una Directiva para hacer frente a la discriminación fuera del mercado laboral, y desde el subsiguiente apoyo a dicho principio por parte del Consejo Europeo, ha mantenido conversaciones sobre los diversos temas que podría abarcar tal Directiva. La audiencia pública celebrada en el Parlamento Europeo el 10 de septiembre de 2003, dedicada en particular a la aplicación del principio de igualdad de trato a los sectores de los seguros y de los medios de comunicación, fue una importante contribución al debate.

Pese a los progresos de los últimos treinta años en pos de la igualdad, muchos interesados consultados por la Comisión, o que le hicieron llegar sus puntos de vista, consideran que sigue habiendo discriminación sexual en muchos ámbitos de la vida, dentro y fuera del empleo. Por ejemplo, el modo en que la publicidad o los medios de comunicación presentan a los hombres y a las mujeres plantea serios interrogantes sobre la protección de su dignidad. Algunas personas, en especial del Parlamento Europeo y del movimiento feminista, han apuntado cuestiones relativas a los sistemas impositivos que pueden disuadir a hombres o a mujeres de ganarse la vida con un empleo u otras fuentes, y han abogado por la total individualización de la fiscalidad. También han puesto de relieve ciertas prácticas educativas, en las que se sigue desaconsejando a las niñas o a los niños que sigan vías no tradicionales.

Otras, en cambio, tienen otros puntos de vista. Los representantes de los medios de comunicación, por ejemplo, sostienen que todo intento de regularles el contenido va en contra de la libertad de prensa. Algunos gobiernos, en sus contribuciones escritas presentadas a la Comisión sobre una posible Directiva, o en el debate en los Parlamentos nacionales, consideran que los sistemas impositivos basados en unidades familiares no constituyen discriminación por motivos de sexo, y que cambiarlos podría hacer que empeorase la situación de las familias. Los gobiernos refieren también cambios de tendencias en la educación, como el constante aumento del porcentaje de muchachas que cursan estudios de ciencias.

Por lo que respecta a la fiscalidad, la Comisión opina que, de resultas de los efectos directos y del ámbito de aplicación del artículo 141 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, la legislación comunitaria vigente ya exige que el impuesto sobre la renta respete el principio de la igualdad de trato. Por todo ello, los Estados miembros ya están obligados a garantizar que su sistema impositivo no discrimina a hombres ni a mujeres. En consecuencia, la Comunidad no necesita intervenir más para regular el impuesto sobre la renta.

No está en tela de juicio el compromiso de todos los interesados por alcanzar la igualdad en la práctica en estos ámbitos; en lo que difieren es en el camino a seguir. Aún queda mucho por debatir al respecto. La Comisión tendrá que continuar sus contactos con los interesados para llegar a un consenso en todos estos aspectos. Por ello, ha llegado a la conclusión de que no debe por ahora hacer propuestas en los ámbitos de la educación, la fiscalidad o el contenido de los medios de comunicación.

En cambio, la Comisión sí que ha observado que hay mucho más consenso sobre la necesidad de reglamentar el acceso a los bienes y servicios. Al igual que en el caso de la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, en el marco de la Directiva del Consejo sobre la discriminación racial, hay pocas pruebas de que existan prácticas discriminatorias sistemáticas en cuanto al acceso a bienes y servicios y su suministro. Las empresas no suelen dar a sus empleados instrucciones de que traten a los hombres y a las mujeres de maneras diferentes. Es mucho más probable que haya discriminación en la conducta espontánea de las personas, que pueden no ofrecer un bien o servicio, u ofrecerlo en términos y condiciones menos favorables a las mujeres que a los hombres, o viceversa. La discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios puede ser un obstáculo para la integración socioeconómica, especialmente en lo financiero, pero no sólo. Por ejemplo, las decisiones sobre préstamos a pequeñas empresas o a particulares basadas o condicionadas por el sexo del solicitante no sólo contravienen el principio básico de la igualdad de trato, sino que, en la práctica, reducen enormemente la capacidad de grandes segmentos de la sociedad de asegurar su sustento y el de las personas a su cargo. Del mismo modo, excluir a determinadas personas del acceso a los bienes y servicios de su elección deteriora su autoestima, en el mejor de los casos y, en el peor, puede contribuir a agravar la exclusión social. La Comisión propone, por lo tanto, que los Estados miembros prohíban la discriminación en el acceso a bienes y servicios y en su suministro. Tal prohibición permitiría que las víctimas de la discriminación pudieran llevar a los tribunales los presuntos actos de discriminación y, si esta quedara demostrada, recibieran la compensación apropiada. Las sanciones aplicadas en estos casos deberían ser suficientemente disuasivas para contribuir a la prevención de la discriminación futura.

Pero estas reglas han de ser pragmáticas. Al igual que en el caso de la Directiva del Consejo relativa a la discriminación racial, las reglas deberán aplicarse a bienes y servicios disponibles para el público. Tampoco deberán servir para prohibir diferencias relativas a bienes o servicios destinados exclusiva o fundamentalmente a hombres o a mujeres, ni a actividades que se practican de modo distinto con hombres y con mujeres, por lo que ambos no están en una situación comparable. La Directiva no se aplicará al acceso y disfrute de los servicios de clubes privados sólo para hombres o sólo para mujeres.

Seguros

En el terreno de los seguros encontramos una excepción a la regla general de la ausencia de normas diferenciadas en función del sexo. Es habitual ofrecer los seguros en condiciones diferentes a mujeres y a hombres. Los factores actuariales se desglosan por sexo para evaluar el riesgo de asegurar a hombres y a mujeres por separado en varios sectores del mercado de los seguros, especialmente en los de vida, de salud y del automóvil, así como en el cálculo de las anualidades. Entre los factores que se tienen en cuenta figuran las diferencias de la media de la esperanza de vida, los distintos modelos de comportamiento (en particular en el seguro del automóvil) y de consumo (en el seguro de salud).

Pero las compañías de seguros de distintos Estados miembros emplean muy diversos cuadros, actualizados con mayor o menor regularidad, que, en algunos casos, conducen a resultados diferentes para hombres y para mujeres. En Francia, por ejemplo, es habitual aplicar tarifas

comunes a hombres y a mujeres para el seguro médico privado. Otro tanto ocurre en el Reino Unido, si bien se toma en cuenta el sexo para el seguro de enfermedades críticas. En Alemania, en cambio, las compañías de seguros diferencian entre hombres y mujeres. Similares diferencias de planteamiento surgen en cuanto a los seguros de vida temporales o las anualidades de pensiones: en Francia, las compañías de seguros no diferencian, mientras las de otros lugares calculan las contribuciones y las cuotas anuales sobre la base de cuadros de esperanza de vida desglosada por sexo. En el sector del seguro del automóvil, las compañías de seguros de ciertos Estados miembros diferencian mucho en los baremos que aplican a hombres y mujeres (jóvenes, en particular), como es el caso del Reino Unido y de Irlanda, mientras que las de otros, como Suecia, no lo hacen. Ambos planteamientos son por lo tanto posibles sin afectar a la viabilidad financiera de las empresas.

Hay estudios que demuestran que el sexo no es el principal factor determinante de la esperanza de vida. Se ha mostrado que son más pertinentes otros, como el estar o no casado, o factores socioeconómicos, tener o no empleo, la región de residencia, el consumo de tabaco o los hábitos alimenticios. El estilo de vida puede considerarse un factor multidimensional con repercusiones significativamente mayores que el sexo en la esperanza de vida de un individuo. Existen estudios que han pretendido despejar de la ecuación factores como el estilo de vida, la clase social y los ambientales, y que han puesto de manifiesto que la diferencia de la esperanza de vida entre mujeres y hombres se encuentra entre cero y dos años, con lo que llegan a la conclusión de que el creciente desfase de la esperanza de vida que viene observándose en algunos Estados miembros no puede atribuirse a diferencias biológicas. Como mucho, el sexo puede sustituir a otros indicadores de la esperanza de vida. Lo que puede inferirse de estos estudios es que las compañías de seguros toman el sexo como factor determinante al evaluar el riesgo porque es de fácil utilización, y no por su valor real como indicación de la esperanza de vida. Como se ha observado, es más fácil que las compañías de seguros pongan juntos a sanos y enfermos que a hombres y mujeres.

En este marco, algunos interesados directos –en especial del movimiento feminista y del Parlamento Europeo, aunque también algunos expertos aseguradores están de acuerdo– consideran que proceder a cálculos actuariales diferenciados, con base en la esperanza de vida, para determinar las primas, las prestaciones y las cuotas anuales de los productos de los seguros tiene que considerarse discriminación por razón de sexo, pues este no es el principal factor determinante de la esperanza de vida.

La Comisión observa que ni las contribuciones a las pensiones estatales y al seguro de salud ni las prestaciones de ellos derivadas tienen en cuenta las diferentes esperanzas de vida. Estos sistemas mutualizan los riesgos inherentes al sexo, y prefieren repartir entre hombres y mujeres los costos derivados de la mayor esperanza de vida de la mujer. En el caso de los sistemas estatutarios, suele ser obligatorio ser miembro, por lo que siempre puede predecirse el equilibrio entre hombres y mujeres en el sistema.

El sector de los seguros sostiene que no puede compararse el seguro privado y el estatutario, especialmente por el poco control que se tiene del equilibrio entre hombres y mujeres en los sistemas. Señala que los precios y las prestaciones que fija para hombres y mujeres reflejan el riesgo real que las compañías de seguros asumen por cada uno de los productos de seguro que ofrecen, y que interferir en ese cálculo conllevaría una distorsión artificial del mercado, por la que algunos productos ya no serían rentables, pues el riesgo sería desproporcionadamente elevado con respecto a los ingresos que generarían. Este podría ser el caso, por ejemplo, del seguro de salud y sus anualidades en el caso de los hombres, o del seguro de vida y de automóvil en el de las mujeres; a cada uno de estos se le exigiría pagar una prima proporcionalmente más elevada que su riesgo personal, lo que les disuadiría de hacerse el

seguro, mientras que quienes pagasen una prima inferior a la que correspondería a su nivel real de riesgo se verían alentados a contratarlo, lo que crearía una situación en la cual la compañía de seguros podría no ser capaz de hacer frente a sus compromisos. Asimismo argumentan que los cuadros que utilizan reflejan la realidad de la esperanza de vida de hombres y mujeres, que los actualizan con regularidad y que una autoridad pública supervisora suele darles el visto bueno.

La Comisión considera que estas preocupaciones no están justificadas. En primer lugar, la Federación francesa de compañías de seguros comunica, por ejemplo, que la introducción de factores actuariales sin adaptar por sexo no condujo en Francia a cambios fundamentales del mercado de las anualidades. En segundo lugar, las preocupaciones están basadas en una visión estática del mercado que no refleja la realidad. Como ya se ha dicho, las compañías de seguros toman el sexo como factor sustitutivo de otros; las más progresistas están estableciendo medios nuevos y más exactos de predecir el riesgo. A medida que lo van haciendo, y de resultados de la competencia, podrán reducir la importancia del sexo para sus cálculos, y basar sus precios en criterios sin componente sexual. Por eso, los productos que ofrecen, tanto ellos como otros proveedores de servicios financieros, se adaptarán al nuevo entorno de modo que el abanico de la oferta al consumidor siga siendo amplio y atractivo.

Conclusiones de la Comisión

Las compañías de seguros tienen libertad para fijar sus tarifas, dentro de los límites de la legislación comunitaria establecida en el Tratado y en diversas Directivas del Consejo y del Parlamento Europeo sobre los seguros de vida y otros. Todo seguro se basa en compartir los riesgos y generar solidaridad entre los asegurados. Actualmente, los aseguradores deciden por sí mismos cómo determinan los grupos de riesgo. Muchos han llegado a la conclusión de que hombres y mujeres deben constituir grupos diferentes, que no deben compartir los riesgos.

Sin embargo, la igualdad de trato entre hombres y mujeres es un derecho fundamental, y la Comisión considera que la libertad de fijar las tarifas debe subordinarse. Separar a hombres y mujeres en grupos diferentes conduce a una diferencia de trato injustificada, de la cual se deriva una desventaja para unos u otras. Se trata de un proceder que debe considerarse discriminatorio, por lo que hay que emprender acciones legislativas que lo prohíban. En el pasado se dio con frecuencia una situación equivalente en el ámbito laboral: no era infrecuente que los patronos manifestaran su reticencia a dar empleo a mujeres en edad fecunda, dado el riesgo de que se ausentaran por baja de maternidad, aumentando así su exposición a los riesgos y los costos de ellos derivados. Aun siendo estadísticamente cierto, está claro que esto es moralmente inaceptable como justificación de una diferencia de trato entre hombres y mujeres en el mercado laboral, y se ha legislado para prohibir este comportamiento. El mismo argumento es aplicable en materia de seguros.

Así pues, la Comisión llega a la conclusión de que las diferencias de trato basadas en factores actuariales directamente relacionados con el sexo no son compatibles con el principio de la igualdad de trato, por lo que hay que suprimirlas. Esta posición concuerda con la decisión del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el asunto Coloroll¹², en cuanto a que es discriminatorio exigir cotizaciones diferentes a hombres y a mujeres en un sistema de pensiones profesionales.

¹² Asunto C-200/91.

El punto de vista de la Comisión se ve reforzado por la tendencia de los Estados miembros a sustituir o complementar la dotación en materia de pensiones mediante seguros privados, especialmente pensiones basadas en anualidades. En muchos casos, los gobiernos están alentando el cambio al seguro privado mediante incentivos impositivos o arreglos equivalentes. Se ha legislado que, en el caso de seguro social estatutario, hay que respetar el principio de la igualdad de trato. Sin embargo, el cambio al seguro privado está socavando dicho principio: la neutralidad con respecto al sexo en los sistemas estatales de seguro social está siendo gradualmente sustituida por la diferenciación por sexo que practica el mercado privado, tanto en el segundo como el tercer pilar de las pensiones. Esto es de gran importancia, pues los arreglos para compensar (en lo principal) a las mujeres por las diversas desventajas con que se enfrentan en el mercado laboral –como el reconocimiento de los períodos de ausencia del mismo por ocuparse de los hijos, o las prestaciones de supérstites– son menos habituales o menos generosos en los sistemas basados en el segundo o en el tercer pilar. Por otra parte, los trabajadores por cuenta propia no suelen tener más opción que recurrir al mercado privado para su cobertura de pensión, y está aumentando constantemente el número de trabajadores por cuenta propia –y, entre ellos, la proporción de mujeres–.

Como el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas dejó claro en el asunto Defrenne II¹³, la correcta aplicación de la igualdad de trato no sólo exige que la ley cumpla el principio, sino también que lo hagan las normas de los convenios colectivos y de los contratos privados. La actual evolución de la naturaleza de la cobertura de pensión hace todavía más urgente actuar para exigir la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los sistemas privados de pensiones, como corolario necesario de la acción en el sector estatal.

No obstante, la Comisión reconoce que el actual uso generalizado de tales factores no puede cambiarse inmediatamente sin causar interferencias o turbulencias en el mercado. Por ello, acepta que las compañías de seguros pueden necesitar seguir teniendo en cuenta, en ciertos casos y durante un período de transición, factores actuariales basados en el sexo.

Está también claro que a una compañía de seguros le resultará difícil establecer una política de precios no basada en el sexo frente a la competencia de otras empresas, pues los miembros del sexo que se beneficia del cambio tenderán a cambiarse desproporcionadamente a esa empresa, mientras que los que se vean perjudicados tenderán a dejarla, quedándose así la empresa con una cartera de riesgos que no podrá cubrir sin aumentar globalmente las primas. Por eso, el cambio hacia una política de precios no basada en el sexo debe coordinarse en toda la Unión, de modo que se eviten distorsiones nefastas de la competencia. Una directiva, con un período lo suficientemente largo de incorporación al derecho nacional, hace posible que tenga lugar tal coordinación y permite a los Estados miembros y a las compañías de seguros proceder a los ajustes necesarios de su legislación y sus prácticas. En particular, hace posible que la industria y las autoridades públicas cooperen para mejorar la fiabilidad de criterios como el estilo de vida y otros, que tienen repercusiones más significativas que el sexo en la esperanza de vida. Recurrir a estos otros criterios permitirá que los aseguradores evalúen el riesgo con más exactitud que ahora, cuando se sobrevalora el factor del sexo.

A la Comisión también le preocupa que los hombres y las mujeres, como consumidores, dispongan de poca información sobre la manera en que las compañías de seguros tienen en cuenta estos factores, y la repercusión que tienen en las primas o contribuciones que han de pagar por un determinado nivel de prestaciones. Esto es particularmente cierto en el ámbito de las anualidades, y tiene especial importancia en un momento en que, en muchos Estados

¹³ Asunto C-43/75.

miembros, el seguro de pensiones está apartándose de sistemas de prestaciones definidas para ir hacia otros de contribuciones definidas¹⁴. La Comisión considera que esta falta de transparencia puede constituir un obstáculo al derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Por eso, la Comisión propone que los Estados miembros puedan aplicar el principio de la igualdad de trato a la utilización de factores actuariales después de un período transitorio que se prolongará seis años una vez concluido el período general de incorporación de dos años, lo que brinda a las compañías de seguros un total de ocho años para adaptar sus prácticas, tras la entrada en vigor de la Directiva. Para contribuir a la transparencia del mercado, los Estados miembros deberán, durante este período, recopilar, publicar y actualizar con regularidad cuadros exhaustivos de mortalidad y de esperanza de vida de sus poblaciones, en los que puedan apoyarse las compañías de seguros. De conformidad con las Directivas del Consejo y del Parlamento Europeo sobre seguros de vida y no de vida, podrá exigirse a las compañías de seguros que notifiquen a las autoridades competentes de su Estado miembro el empleo de cualquier cuadro basado en el sexo.

V. JUSTIFICACIÓN RESPECTO A LA SUBSIDIARIEDAD Y LA PROPORCIONALIDAD

Hace mucho tiempo que la Unión Europea viene abogando por la intervención en el ámbito de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de empleo. Recientemente ha decidido que la protección frente a la discriminación por razones de origen racial o étnico debe ampliarse más allá del mercado laboral, a la educación, la protección social, la asistencia sanitaria, las prestaciones sociales y la disponibilidad del acceso a bienes y servicios y su suministro, incluida la vivienda. En este marco, la Unión consideró que los Estados miembros, por sí solos, no podían alcanzar un nivel común de protección contra la discriminación lo suficientemente elevado, y que la Comunidad podía lograr mejor tal objetivo.

En el ámbito de la discriminación por razón de sexo en el acceso a los bienes y servicios, son también válidos los argumentos relativos a la subsidiariedad. Al igual que en la Directiva sobre discriminación racial, la propuesta aborda una desigualdad grave a la que se enfrentan millones de ciudadanos europeos en su vida cotidiana. Es difícil medir el nivel exacto de discriminación, en parte porque, por definición, los Estados miembros que no disponen de legislación específica en este ámbito no guardan registros de demandas por discriminación sexual. La discriminación sólo existe como acto ilegal ante el cual puede presentarse una demanda una vez que se prohíbe. Sin embargo, la experiencia de los distintos organismos independientes de promoción de la igualdad de trato que existen en los Estados miembros deja claro que, en lo relativo a bienes y servicios, existen muchos casos de discriminación¹⁵. En una encuesta del Eurobarómetro realizada en 2002, casi un cuarto de la discriminación

¹⁴ En un sistema de contribución definida, se obliga o se insta al asegurado a invertir un capital en una anualidad, como fuente de renta de pensión.

¹⁵ Por ejemplo, negarle un contrato de hipoteca a una embarazada, no permitir que el apellido de la mujer anteceda al del marido en cuentas de titularidad compartida (con la discriminación resultante en cuanto al derecho a ventajas como la opción de compra o venta de acciones, con frecuencia restringidas al miembro que figura en primer lugar); negarle un crédito a quien trabaja a tiempo parcial (discriminación indirecta, a la luz de la jurisprudencia del TJCE, pues la mayor parte de quienes trabajan a tiempo parcial son mujeres); exigirle a una mujer que alguien la avale para un crédito, mientras que a un hombre en situación crediticia similar no se le pediría tal aval; acoso sexual por el casero; distinto trato a hombres y a mujeres en los sistemas de seguros.

total comunicada lo fue por razón de sexo en el ámbito de los bienes y servicios¹⁶. En los Estados miembros en que sí existe esta legislación, puede verse que las denuncias en este terreno constituyen una proporción significativa de las que tramitan los organismos especializados. En Irlanda, por ejemplo, aproximadamente un 25 % de los casos de discriminación por razón de sexo tramitados en 2003 por la oficina de investigación sobre la igualdad pertenece al sector de bienes y servicios (el otro 75 % está relacionado con diversos aspectos laborales). En los Países Bajos, las denuncias por trato desigual en función del sexo en el terreno de los bienes y servicios constituyeron algo más del 10 % de los casos examinados por la comisión de igualdad de trato en 2002. De todo lo dicho se desprende que la legislación europea en este ámbito dará respuesta a una necesidad que estaba por cubrir en los Estados miembros que no disponen actualmente de legislación específica sobre la igualdad de trato en el acceso a los bienes y servicios.

En el caso de los factores actuariales basados en el sexo, está claro que hay grandes diferencias en muchas zonas de la Unión Europea, y que sus repercusiones son significativas. Si la Unión no interviene, tales repercusiones aumentarán, dada la tendencia de los Estados miembros a pasar la provisión de pensiones y prestaciones afines del sector público al privado. Sólo una acción europea puede hacer frente a estas desigualdades de manera global, por las siguientes razones:

El derecho a la igualdad de trato es fundamental en la concepción de la Unión Europea. Es necesaria una acción coordinada para garantizar la protección de este derecho a un nivel mínimo común en toda la Unión. Como ya se ha visto en el caso de anteriores acciones comunitarias frente a problemas específicos de discriminación, esto puede lograrse mejor coordinando las protecciones jurídicas de cada Estado miembro.

Algunos Estados miembros han aplicado ya el principio de igualdad de trato al acceso a bienes y servicios en su legislación nacional, pero de muy diversas maneras. Dadas las disparidades y la existencia de algunas lagunas en la protección prevista por las legislaciones nacionales por lo que se refiere a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro, la Directiva propuesta tiene por objeto garantizar una aplicación uniforme y eficaz del principio de igualdad de trato en el conjunto del territorio del Espacio Económico Europeo (véase más adelante). Establece los principios generales de una protección común contra la discriminación sexual de la que han de disfrutar los ciudadanos de toda la Unión, reforzando y complementando la protección ya existente en los Estados miembros, ya sea ampliando su ámbito material, ya ofreciendo o afianzando el acceso a los medios de recurso. De esta manera, reforzará los valores fundamentales sobre los que se cimienta la Unión: igualdad entre hombres y mujeres, libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales, y Estado de Derecho. Asimismo, reforzará la cohesión económica y social garantizando que los ciudadanos de todos los Estados miembros gozan de un mismo nivel básico de protección contra la discriminación sexual, con derechos de recurso comparables. Al fijar requisitos mínimos, la propuesta deja a los Estados miembros un margen amplio de maniobra para lograr su objetivo y permite, en particular, que los que tienen un nivel más alto o más amplio de protección para sus ciudadanos lo mantengan. Como en los casos anteriores, una Directiva que deja la suficiente flexibilidad a los Estados miembros sobre cómo proporcionar en la práctica esta protección es el instrumento apropiado.

¹⁶ Otras razones fueron el origen racial y étnico, la religión y las creencias, la discapacidad, la edad y la orientación sexual.

Como ya se ha dicho en esta exposición de motivos, a una compañía de seguros le resultará difícil establecer una política unitaria de precios para hombres y mujeres, en determinados mercados, sin verse expuesta al riesgo de desequilibrio porque unos u otras se acerquen o alejen desproporcionadamente de sus productos. Lo mismo les ocurre a los Estados miembros en el marco del mercado único de los seguros, pues si un único Estado miembro impone tarifas unitarias, sus aseguradores pueden ver socavada una parte de su mercado por empresas de otros Estados miembros. Para evitar ese riesgo, es necesario coordinar el cambio a un planteamiento unitario en toda la Unión. La mejor manera de alcanzar la plena aplicación del principio de la igualdad de trato es una legislación comunitaria que establezca objetivos amplios pero confíe a los Estados miembros su aplicación concreta, al tiempo que evita los riesgos de la distorsión de la competencia.

Pero la acción de la Unión no debería ir más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo que debe lograrse. No sólo es que la Unión deba limitarse a establecer principios generales, sino que debe aplicarlos únicamente en los ámbitos donde está convencida de que hay problemas por resolver y que pueden ser resueltos mediante la acción propuesta. En el caso presente, la Comisión ha decidido proponer una Directiva claramente centrada en un ámbito –los bienes y servicios– en el que claramente existe discriminación y en el que una acción comunitaria previa (especialmente la Directiva 2000/43/CE del Consejo) ha demostrado que una respuesta jurídica es apropiada. La Comisión ha decidido no abordar otros ámbitos en los cuales las pruebas no eran tan convincentes o en los que no estaba claro que las dificultades pudieran resolverse por vía legislativa.

VI. COMENTARIO, ARTÍCULO POR ARTÍCULO, DE LA PROPUESTA DE DIRECTIVA

Estructura

La propuesta de Directiva se ha redactado siguiendo el modelo de las actuales Directivas basadas en el artículo 13 del Tratado, en particular 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. Consta de cuatro capítulos:

- Capítulo I: Disposiciones generales
- Capítulo II: Recursos y cumplimiento
- Capítulo III: Organismos de promoción de la igualdad de trato
- Capítulo IV Disposiciones finales

Principios generales

La Directiva propuesta contiene definiciones de los conceptos de discriminación directa e indirecta, acoso y acoso sexual (idénticas a las adoptadas recientemente en la Directiva 2002/73/CE¹⁷ que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del

¹⁷ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, DO L 269 de 5.10.2002, p. 15.

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).

Por otro lado, los Estados miembros han de poder mantener o adoptar medidas específicas en ámbitos concretos para compensar las desventajas acumuladas que sufren las mujeres y los hombres por razones de sexo.

Ámbito material de la Directiva

La propuesta de Directiva aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al ámbito del acceso de la población a bienes y servicios y su suministro, incluida la vivienda. A este respecto, la Directiva aborda la cuestión con el mismo planteamiento que la Directiva 2000/43/CE del Consejo. Ya se han expuesto los motivos por los que se aborda este ámbito.

Recursos y cumplimiento

El planteamiento propuesto está en consonancia con el adoptado en la Directiva 2000/43/CE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y en 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, modificada por la Directiva 2002/73/CE, a saber:

- procedimientos judiciales o administrativos que prevean sanciones adecuadas,
- la carga de la prueba colocada sobre la parte demandada,
- la protección de las víctimas y los testigos contra los riesgos de represalias, y
- la promoción del diálogo con las organizaciones no gubernamentales.

Capítulo I: Disposiciones generales

Este capítulo contiene cinco artículos.

Artículo 1

En este artículo se establece el objetivo de la Directiva: crear un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En este artículo se exige que los Estados miembros tomen las medidas necesarias para aplicar el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al ámbito del acceso de la población a bienes y servicios y su suministro, incluida la vivienda. La Directiva no se aplica a las transacciones que se lleven a cabo en un marco puramente privado, como, por ejemplo, el alquiler de una vivienda de vacaciones a un miembro de la familia, o el de una habitación en una casa particular. De esta forma, el concepto de bienes y servicios tiene el mismo significado que en la Directiva 2000/43/CE del Consejo, y debe restringirse a los que se ofrecen habitualmente mediante pago.

De acuerdo con ello, el concepto de bienes y servicios disponibles para el público puede englobar:

- el acceso a locales en los que se permite la entrada al público;
- todos los tipos de vivienda, incluida la de alquiler y el alojamiento en hoteles;
- servicios como los bancarios, de seguros y otros servicios financieros;
- el transporte, y
- los servicios de cualquier profesión u oficio.

Algunos bienes o servicios van destinados específicamente a hombres o a mujeres (como los horarios exclusivos en una piscina, o determinados clubes privados). En otros casos, la misma actividad se practica de modo distinto según los clientes sean hombres o mujeres. La Directiva no interferiría con tales diferencias, en las cuales los hombres y las mujeres no se encuentran en una situación comparable. Para evitar interpretaciones inadecuadas de la prohibición de discriminación, este artículo deja claro que la Directiva no prohíbe las diferencias de trato cuando se basan en bienes o servicios destinados específicamente a hombres, a mujeres, o a actividades que se practican de modo distinto con hombres y con mujeres.

Para evitar el conflicto con otras libertades fundamentales, como la libertad y pluralidad de los medios de comunicación, el artículo 1 especifica que la Directiva no se aplica al contenido de los medios ni de la publicidad. Tampoco se aplica a la educación, que ya está cubierta en gran medida por la legislación comunitaria existente.

Artículo 2

En el apartado 1 se definen los conceptos de discriminación directa, discriminación indirecta, acoso por razón de sexo y acoso sexual. Las definiciones se han extraído de la normativa comunitaria existente, y no se apartan en modo alguno de planteamientos ya consensuados. Los conceptos de discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y acoso sexual establecidos en la Directiva propuesta son los mismos que los ya adoptados en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE y en la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, modificada por la Directiva 2002/73/CE.

El acoso por razón de sexo y el acoso sexual no sólo suceden en el lugar de trabajo, sino que también pueden ocurrir en otros ámbitos de la vida de una persona, incluido el suministro de bienes y servicios. Como en la Directiva 76/207/CEE, se definen los dos conceptos por separado por ser fenómenos distintos. El acoso por razón de sexo consiste en el trato desfavorable de una persona por motivo de su sexo, si bien no necesariamente es de carácter sexual (por ejemplo, un empleado que continuamente hace comentarios despectivos sobre las clientas). El acoso sexual consiste en un comportamiento no deseado de índole sexual, ya sea físico, verbal o no verbal. Pueden citarse como ejemplos el acoso de inquilinos por sus caseros, o de vendedores por compradores de empresa, que pueden exigir favores sexuales a cambio de la concesión de contratos.

En el apartado 2 se indica que la incitación a la discriminación es considerada en sí misma una discriminación. Ya se encuentra una disposición similar en las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE, con base en el artículo 13 del Tratado CE y en 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. La Comisión

propone emplear el término de «incitación», y no el de «orden», para homogeneizar las distintas versiones lingüísticas.

Artículo 3

Este artículo explica lo que significa aplicar el principio de igualdad de trato. A tal efecto utiliza los mismos términos que la Directiva 2002/73/CE del Consejo, por la que se modifica la Directiva 76/207/CE. Especifica que el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres significa prevenir y eliminar toda discriminación sexual directa, incluido el trato desfavorable a las mujeres por razones de embarazo o maternidad, y toda discriminación sexual indirecta. En este contexto, como en la anterior Directiva, el acoso y el acoso sexual han de considerarse una discriminación sexual.

Artículo 4

En este artículo se explicita que el principio de igualdad de trato se aplica a la utilización de factores actuariales basados en el sexo para el cálculo de las primas y las prestaciones en el sector de los seguros y afines. En este caso, la Directiva se aplica únicamente a empresas de creación ulterior a la fecha de transposición.

Además, para evitar adaptaciones indebidamente precipitadas del mercado de los seguros, este artículo da a los Estados miembros la opción de un período ampliado para la incorporación a sus ordenamientos jurídicos de las disposiciones relativas a los factores actuariales. Cuando los Estados miembros hagan uso de esta opción, informarán de ello a la Comisión y fomentarán la transparencia del mercado al recopilar, publicar y actualizar cuadros globales sobre la esperanza de vida de hombres y de mujeres.

Artículo 5

Siguiendo el modelo de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, el apartado 2 de este artículo confirma que los Estados miembros podrán mantener o adoptar medidas específicas para compensar determinadas desventajas acumuladas que afecten a mujeres o a hombres en el ámbito de los bienes y servicios. Deberá demostrarse que tales medidas son necesarias, dirigidas a superar una desventaja específica y limitadas en el tiempo; no estarán en vigor más tiempo del necesario para hacer frente al problema determinado. Por ejemplo, las mujeres han tenido tradicionalmente más problemas que los hombres para iniciar una actividad empresarial, de resultas de un cúmulo de factores, como la dificultad de reunir capital de riesgo o conseguir apoyos para poner en práctica ideas empresariales. Si bien es probable que la aplicación del principio de igualdad de trato contribuya a mejorar esta situación, también es probable que sea insuficiente, por sí misma, para superar las desventajas acumuladas por las mujeres en este terreno. Una respuesta a esta situación ha sido crear préstamos específicos para mujeres empresarias, con tarifas o condiciones especiales, así como ofrecerles apoyo y asesoramiento profesionales suplementarios. Luego, este marco de apoyo anima a otros inversores a aportar su propio capital, lo que contribuye a superar las dificultades históricas de la mujer. Varios Estados miembros cuentan con servicios especiales para mujeres empresarias; en uno, al menos, existen bancos o entidades de préstamo especiales para ello. La Comisión considera que la presente Directiva no debe prohibir la posibilidad de tales medidas en los Estados miembros, por lo que es necesario incluir una opción gracias a la cual los Estados miembros puedan contemplar esta excepción al principio de igualdad de trato.

Este artículo es necesario para evitar el efecto no deseado de prohibir la acción positiva existente en el ámbito del acceso a los bienes y servicios, como en los casos mencionados. Sin este artículo se coartarían las respuestas a las posibles necesidades futuras de acción positiva.

Artículo 6

Los apartados 1 y 2 contienen disposiciones estándar. En el apartado 1 se establece que los Estados miembros podrán tener disposiciones protectoras más favorables que las previstas en la presente Directiva. En el apartado 2 se establece que la aplicación de la Directiva no supondrá reducción alguna del nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros.

Capítulo II: Recursos y cumplimiento

Este capítulo, que comprende cuatro artículos, trata de las dos grandes condiciones necesarias para que la legislación contra la discriminación resulte eficaz, a saber, el derecho de las víctimas a un recurso individual contra la persona o el organismo autor de la discriminación y la existencia de un mecanismo apropiado en cada Estado miembro para garantizar niveles adecuados de aplicación del Derecho. Utiliza disposiciones idénticas a las de las Directivas anteriores basadas en el artículo 13.

Artículo 7

El artículo 7 se refiere a los procedimientos (acceso a la justicia) que deben permitir el cumplimiento de las obligaciones que resultan de la Directiva. En particular, ofrece a las personas que se consideran víctimas de una discriminación la posibilidad de recurrir a un procedimiento administrativo o judicial para hacer valer su derecho a la igualdad de trato.

Como en anteriores Directivas sobre discriminación, el derecho a recusar un comportamiento discriminatorio debe ampliarse a situaciones en las que la relación entre las partes haya concluido. En cambio, la Directiva no tendrá efecto retroactivo, sino que sólo se aplicará a dichas relaciones a partir de su fecha de entrada en vigor. Las disposiciones nacionales relativas a los plazos de recurso no son modificadas por este artículo.

El derecho a una protección jurídica se ve reforzado al introducir la posibilidad de que las organizaciones puedan ejercer este derecho en nombre de una víctima.

Artículo 8

Este artículo es una cláusula estándar en la normativa comunitaria antidiscriminatoria. Su texto se basa en el del artículo 4 de la Directiva 97/80/CE del Consejo¹⁸ sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo y en los artículos equivalentes de las anteriores Directivas basadas en el artículo 13, en particular, la Directiva 2000/43/CE. La Comisión propone que la carga de la prueba corresponda a la parte demandada una vez que la parte demandante alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación. Como en las Directivas anteriores, y para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, esta inversión de la carga de la prueba no se aplica a situaciones en las que se recurre al Derecho penal para enjuiciar alegaciones de discriminación.

Como en sus propuestas anteriores, la Comisión no ha incorporado la disposición que el Consejo incluyó en pasadas Directivas, según la cual los Estados miembros no estarán obligados a aplicar la inversión de la carga de la prueba a los procedimientos en los que corresponda a los tribunales o a otro órgano competente investigar los hechos. La Comisión observa que hay considerable confusión sobre el significado de esta disposición y cree que su inclusión socavaría la certidumbre jurídica del artículo en su conjunto.

Artículo 9

Es necesaria una protección jurídica eficaz de las víctimas de discriminaciones por razón de sexo contra las posibles medidas de retorsión de un proveedor de bienes o servicios. Las víctimas pueden ser disuadidas de hacer valer sus derechos debido al riesgo de represalias en determinadas circunstancias.

Artículo 10

Esta disposición tiene por objeto promover el diálogo entre las autoridades públicas pertinentes y las organizaciones no gubernamentales que tienen un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación sexual para promover el principio de igualdad de trato. La legislación comunitaria sobre discriminación racial contiene una disposición similar.

Capítulo III: Organismos de promoción de la igualdad de trato - Artículo 11

Este capítulo contiene un único artículo consagrado a encargar a los organismos, a nivel nacional, la promoción de la igualdad de trato en los ámbitos cubiertos por la Directiva. Aplica las disposiciones de la Directiva 2000/43/CE al acceso a bienes y servicios y su suministro, y se apoya en la disposición equivalente de la Directiva 2002/73/CE, por la que cada Estado miembro designará organismos responsables de promover la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. Ofrece un marco aplicable a los organismos independientes a nivel nacional, que contribuirá a la promoción del principio de igualdad de trato. Los Estados miembros podrán decidir que estos organismos sean los mismos que los del ámbito del mercado de trabajo, creados en virtud de la Directiva 2002/73/CE del Consejo; en tal caso se crearán a escala regional o local, siempre que todo el territorio quede cubierto.

¹⁸ Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, DO L 14 de 20.1.1998.

La propuesta de Directiva establece una serie de requisitos para estos organismos en los Estados miembros. Los Estados miembros pueden decidir la estructura y el funcionamiento de los mismos de acuerdo con sus tradiciones jurídicas y sus opciones políticas.

Capítulo IV: Disposiciones finales

Las cuatro disposiciones del capítulo IV son similares a las incluidas en numerosas directivas comunitarias.

Artículo 12

Este artículo es una disposición estándar, existente en todos los instrumentos comunitarios previos sobre discriminación, relativa al cumplimiento de la Directiva por los Estados miembros. La igualdad de trato implica la supresión de toda discriminación derivada de cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa; por ello, la Directiva exige que los Estados miembros deroguen tales disposiciones. Como en la legislación anterior, la Directiva también establece la derogación o modificación de toda disposición contraria al principio de igualdad de trato, o la posibilidad de hacerlo así en caso de recusación.

Artículo 13

Este artículo es una cláusula normal que trata de las sanciones por infracción del principio de igualdad de trato. Contiene disposiciones equivalentes a las de las Directivas anteriores basadas en el artículo 13.

Artículo 14

Este artículo es una cláusula normal sobre la necesidad de transparencia, que informa a las personas pertinentes sobre las disposiciones en el ámbito de aplicación de la Directiva.

Artículo 15

En este artículo se establecen los procedimientos de seguimiento e información sobre la aplicación del principio de igualdad de trato. En el procedimiento de información figuran:

- un informe tras la incorporación de la Directiva y antes de que expire el período transitorio previsto para la adaptación del recurso a factores actuariales basados en el sexo en el sector de los seguros, etc.; y
- un segundo informe dos años después de finalizado el período transitorio para los factores actuariales basados en el sexo; y
- el seguimiento permanente, con informes cada cinco años, ulteriormente.

Quiere esto decir que se evaluarán cuidadosamente las repercusiones de la Directiva, para poder proponer oportunamente cualesquiera adaptaciones necesarias del marco legislativo.

Artículo 16

En este artículo se establecen los procedimientos de aplicación de la Directiva. La Comisión propone que los Estados miembros dispongan de un período general de dos años para incorporar la Directiva a su ordenamiento jurídico (véase también el artículo 4).

De conformidad con lo acordado recientemente, este artículo establece que los Estados miembros notificarán los textos de las disposiciones para la transposición de la Directiva, así como un cuadro que exponga la correlación entre dichas disposiciones y la Directiva.

Artículo 17

Esta disposición se refiere a la fecha de entrada en vigor de la Directiva.

Artículo 18

Este artículo precisa que los destinatarios de la Directiva son los Estados miembros.

VII. APLICACIÓN EN EL ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO

El texto presenta interés para el Espacio Económico Europeo, y la Directiva será aplicable en terceros países miembros del Espacio Económico Europeo previa decisión del Comité mixto.

Propuesta de

DIRECTIVA DEL CONSEJO

por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

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

Vista la propuesta de la Comisión¹⁹,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo²⁰,

Visto el dictamen del Comité de las Regiones²¹,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo²²,

Considerando lo siguiente:

- (1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la UE, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a 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 a la igualdad ante la ley y a que toda persona esté protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de 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 sobre derechos económicos, sociales y culturales, así como en el Convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales, de los que son signatarios todos los Estados miembros.

¹⁹ DO
²⁰ DO
²¹ DO
²² DO

- (3) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental de la Unión Europea. La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea prohíbe, en sus artículos 21 y 23, cualquier discriminación por razones de sexo, y consagra el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.
- (4) El artículo 2 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea confiere a la promoción de este principio el rango de misión esencial de la Comunidad. Del mismo modo, el apartado 2 del artículo 3 del Tratado exige que la Comunidad se fije el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar activamente la igualdad entre hombres y mujeres en todas sus actividades.
- (5) En su Comunicación «Agenda de política social»²³, la Comisión anunció su intención de proponer una directiva sobre la discriminación fuera del mercado laboral. Esta propuesta está en consonancia con la Decisión 2001/51/CE del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa sobre la estrategia marco comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005)²⁴, que abarca todas las políticas comunitarias y que tiene por objeto promover la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la adaptación de éstas y la aplicación de acciones concretas para mejorar la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.
- (6) En diciembre de 2000, en su reunión de Niza, el Consejo Europeo instó a la Comisión a reforzar los derechos en materia de igualdad mediante una propuesta de Directiva para promover la igualdad de género en ámbitos distintos de los del empleo y la vida profesional.
- (7) La Comunidad ha adoptado un abanico de instrumentos jurídicos para prevenir y combatir la discriminación sexual en el mercado laboral. Estos instrumentos han demostrado que las medidas legislativas son útiles para luchar contra la discriminación.
- (8) La discriminación sexual y el acoso también se producen en ámbitos ajenos al mercado de trabajo. Tal discriminación puede ser igualmente dañina y constituir un obstáculo a la integración plena y con éxito de mujeres y hombres en la vida económica y social.
- (9) Hay problemas especialmente evidentes en el sector de los bienes y servicios. Por ello, procede prevenir y eliminar la discriminación sexual en este terreno. Como en el caso de la Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico²⁵, este objetivo puede alcanzarse mediante legislación comunitaria.
- (10) Esta legislación debe prohibir la discriminación sexual en el acceso a los bienes y servicios y su suministro. Deben considerarse servicios aquellos que habitualmente se prestan a cambio de remuneración.
- (11) Al tiempo que se prohíbe la discriminación, es importante respetar otros derechos y libertades fundamentales, como la protección de la vida privada y familiar o las transacciones realizadas en ese marco, así como la libertad y el pluralismo de los medios

²³ COM(2000) 379 final.

²⁴ Decisión del Consejo, de 20 de diciembre de 2000, por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005), DO L 17 de 19.1.2001.

²⁵ Directiva 2000/43/CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico (DO L 180 de 19.7.2000, p. 22).

de comunicación. Por ello, la prohibición de la discriminación se aplicará al acceso y suministro a bienes y servicios disponibles para el público. No se aplicará al contenido de los medios ni a la publicidad.

- (12) El principio de igualdad de trato tampoco deberá impedir diferencias relativas a bienes o servicios destinados exclusiva o fundamentalmente a hombres o a mujeres, como es el caso de los clubes privados, por lo que ambos no están en una situación comparable, ni a actividades que se practican de modo distinto con hombres y con mujeres.
- (13) El recurso a factores actuariales basados en el sexo está generalizado en el sector de los seguros, aun cuando tales factores no reflejan diferencias objetivas. Por consiguiente, para asegurar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, el uso de tales factores debería eliminarse. Para evitar un reajuste repentino del mercado, la prohibición de utilización de tales factores se aplicará únicamente a contratos nuevos celebrados después de la transposición de la presente Directiva, y se aplicará gradualmente durante un lapso suficientemente prolongado. Por ello, la Directiva no se aplicará al recurso a dichos factores en los contratos celebrados por primera vez antes de esa fecha.
- (14) Cuando los Estados miembros hagan uso de este período transitorio, el uso de factores actuariales basados en el sexo para calcular las primas y prestaciones de seguros y otros servicios financieros deberá ser lo suficientemente claro para el consumidor. A tal efecto, los Estados miembros deberán recopilar, publicar y actualizar con regularidad cuadros de datos actuariales que sirvan de referencia a las compañías de seguros.
- (15) Las personas que hayan sido objeto de discriminación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a la representación y defensa ante los tribunales.
- (16) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato exige una protección judicial adecuada contra las represalias.
- (17) Las normas relativas a la carga de la prueba deberán adaptarse cuando haya un caso de presunta discriminación; con vistas a la aplicación eficaz del principio de igualdad de trato, cuando se aporten pruebas de tal discriminación la carga de la prueba recaerá nuevamente en la parte demandada.
- (18) Los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para garantizar que toda disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato quede derogada, se declare nula o se modifique.
- (19) Los Estados miembros entablarán el diálogo con las organizaciones no gubernamentales para abordar y combatir las distintas formas de discriminación sexual.
- (20) La protección contra la discriminación sexual 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 tangible a las víctimas. Estos organismos podrán ser los mismos que los designados para el ámbito del mercado laboral de conformidad con la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de

igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo²⁶.

- (21) La presente Directiva establece requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de mantener o adoptar disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.
- (22) Los Estados miembros deben prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasivas aplicables en caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas por la presente Directiva.
- (23) Como los objetivos de la acción propuesta, concretamente garantizar un nivel común de protección contra la discriminación lo suficientemente elevado en todos los Estados miembros, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, y, por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a la dimensión o a los efectos de la acción contemplada, a nivel comunitario mediante el establecimiento de un marco jurídico común, la Comunidad puede tomar medidas, de conformidad con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en ese artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar los mencionados objetivos,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

Objeto y ámbito de aplicación

1. La Directiva crea un marco para combatir la discriminación sexual en el acceso a bienes y servicios y su suministro, con vistas a que entre en vigor en los Estados miembros el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
2. Dentro de los límites de los poderes conferidos a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas en relación con el acceso y el suministro de bienes y servicios disponibles para el público, incluida la vivienda, del sector público y del privado, incluidos los organismos públicos.
3. La Directiva no impedirá diferencias relativas a bienes o servicios destinados exclusiva o fundamentalmente a hombres o a mujeres, ni a actividades que se practican de modo distinto con hombres y con mujeres, por lo que ambos no están en una situación comparable.
4. La Directiva no se aplicará a la educación ni al contenido de los medios de comunicación o de la publicidad, en particular la publicidad televisiva tal como se define en la letra *b*) del artículo 1 de la Directiva 89/552/CEE del Consejo.

²⁶ DO L 269 de 5.10.2002, p. 15.

Artículo 2

Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva, se aplicarán las siguientes definiciones:
 - a) existirá discriminación directa cuando, por razones de sexo, una persona sea tratada de manera menos favorable de lo que es, ha sido o sería tratada otra en una situación comparable;
 - b) existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúe a personas de un determinado sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios;
 - c) existirá acoso cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo;
 - d) existirá acoso sexual cuando se produzca un comportamiento no deseado de connotación sexual, expresado física, verbal o no verbalmente, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
2. En el sentido de la presente Directiva, se considera que la incitación a la discriminación sexual directa o indirecta constituye discriminación.

Artículo 3

El principio de igualdad de trato

1. A efectos de la presente Directiva, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres significa que
 - a) no habrá discriminación sexual directa, como el tratamiento menos favorable a las mujeres por razón de embarazo y maternidad;
 - b) no habrá discriminación sexual indirecta.
2. En el sentido de la presente Directiva, el acoso y el acoso sexual se consideran discriminación sexual, por lo cual quedan prohibidos. El rechazo de tales comportamientos por una persona o su sumisión a los mismos no se utilizará como base de una decisión que la afecte.

Artículo 4

Factores actuariales

1. Los Estados miembros velarán por que se prohíba tener en cuenta el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones a efectos de seguros y servicios financieros afines en todos los nuevos contratos celebrados a partir de [fecha del apartado 1 del artículo 16], a más tardar.

2. Los Estados miembros podrán diferir la aplicación de las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 1 hasta [seis años después de la fecha mencionada en el apartado 1], a más tardar.

En tal caso, los Estados miembros en cuestión informarán de ello inmediatamente a la Comisión. Deberán recopilar, publicar y actualizar con regularidad cuadros globales sobre la mortalidad y la esperanza de vida de mujeres y de hombres.

Artículo 5

Acción positiva y medidas específicas

El principio de igualdad de trato no impedirá a los Estados miembros mantener o adoptar medidas específicas destinadas a evitar o compensar las desventajas sufridas por razón de sexo.

Artículo 6

Requisitos mínimos

1. Los Estados miembros podrán introducir o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad entre mujeres y hombres que las previstas en la presente Directiva.

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

CAPÍTULO II RECURSOS Y CUMPLIMIENTO

Artículo 7

Defensa de derechos

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de 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, disponibles para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no 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 introducirán en sus ordenamientos jurídicos internos las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada a causa de una discriminación en el sentido de la presente Directiva reciba efectivamente una indemnización o compensación, según determine el Estado miembro, de manera disuasiva y proporcional al daño sufrido; dicha compensación o indemnización no podrá limitarse a un límite máximo predeterminado.

3. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones o entidades jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en su Derecho nacional, tengan un

interés legítimo en velar por 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 hacer cumplir las obligaciones que se derivan de la presente Directiva.

4. Los apartados 1 y 3 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos para incoar acciones judiciales en relación con el principio de igualdad de trato.

Artículo 8

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.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 no impedirá a los Estados miembros adoptar normas sobre admisibilidad de las pruebas que sean más favorables a la parte demandante.

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

4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicará asimismo a todo procedimiento tramitado de conformidad con el apartado 3 del artículo 7.

Artículo 9

Represalias

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para proteger a las personas contra cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda producirse como reacción ante una denuncia o un procedimiento judicial destinado a hacer cumplir el principio de igualdad de trato.

Artículo 10

Diálogo con las organizaciones no gubernamentales

Los Estados miembros entablarán el diálogo con las pertinentes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a su legislación y práctica nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación sexual, con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

CAPÍTULO III

ORGANISMOS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO

Artículo 11

1. Los Estados miembros designarán uno o más organismos para que se encarguen de promover, analizar, controlar y apoyar la igualdad entre todas las personas sin discriminación por razones de sexo, y adoptarán las disposiciones necesarias a tal fin. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos de las personas, o de los organismos encargados de la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

2. Los Estados miembros velarán por que los organismos mencionados en el apartado 1 tengan, entre otras, las siguientes competencias:

- a) sin perjuicio del derecho de las víctimas y asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas contempladas en el apartado 3 del artículo 7, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de iniciar un procedimiento por discriminación;
- b) realizar estudios independientes sobre la discriminación;
- c) publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con esta discriminación.

CAPÍTULO IV

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 12

Cumplimiento

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que se respete el principio de igualdad de trato en lo relativo al acceso a bienes y servicios y su suministro, dentro del ámbito de la presente Directiva y, en particular, para que:

- a) se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- 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 individuales o en los convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas, así como en las normas que rijan las asociaciones con o sin ánimo de lucro.

Artículo 13

Sanciones

Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicables a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y tomarán cualquier medida necesaria para garantizar su ejecución. Las sanciones aplicables serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán estas disposiciones a la Comisión, a más tardar, en la fecha mencionada en el apartado 1 del artículo 16, y comunicarán inmediatamente cualquier enmienda ulterior a las mismas.

Artículo 14

Transparencia

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 15

Informes

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión toda la información disponible sobre la aplicación de la presente Directiva, a más tardar, [cinco años después de su entrada en vigor] y, ulteriormente, cada cinco años.

La Comisión redactará un informe resumido que presentará al Parlamento Europeo y al Consejo. En caso necesario, la Comisión adjuntará a su informe propuestas de modificación de la Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta los puntos de vista de los representantes del sector y de las organizaciones no gubernamentales pertinentes.

Artículo 16

Transposición

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para cumplir la presente Directiva a más tardar [dos años después de su entrada en vigor]. Comunicarán de inmediato a la Comisión el texto de dichas disposiciones, así como un cuadro de correspondencias entre las mismas y la presente Directiva.

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.

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

*Por el Consejo
El Presidente*