

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIÓN (UE) 2018/951 DE LA COMISIÓN

de 22 de junio de 2018

sobre normas relativas a los organismos para la igualdad

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 292,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 2 del Tratado de la Unión Europea establece que la Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos, incluidos los derechos de las personas pertenecientes a minorías. Estos valores son comunes a los Estados miembros en una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.
- (2) El artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la Unión, en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.
- (3) El artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea prohíbe la discriminación por cualquier motivo, ya sea sexo, raza, origen étnico, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual. El artículo 23 de la Carta consagra el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El artículo 26 reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad. Además, la igualdad de todos los ciudadanos ante la ley está consagrada en el artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.
- (4) De conformidad con el artículo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Consejo, por unanimidad, con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión. En virtud del artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptarán medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, como el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.
- (5) Sobre las bases de esas disposiciones, se han adoptado distintas Directivas sobre la prohibición de la discriminación en los ámbitos pertinentes.
- (6) La Directiva 2000/43/CE del Consejo ⁽¹⁾ prohíbe la discriminación directa o indirecta basada en el origen racial o étnico, incluido el acoso. Esta Directiva se aplica a todas las personas tanto del sector público como del privado, incluidos los organismos públicos, en relación con: a) las condiciones de acceso al empleo, a la actividad

⁽¹⁾ 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).

por cuenta propia y a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción; b) el acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica; c) las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración; d) la afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas; e) la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria; f) las ventajas sociales; g) la educación; y h) el acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda.

- (7) La Directiva 2000/78/CE del Consejo ⁽¹⁾ prohíbe la discriminación directa e indirecta, incluido el acoso, por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en lo relativo al empleo, la ocupación y la formación profesional. Esta directiva se aplica a todas las personas, tanto del sector público como del privado, incluidos los organismos públicos, en relación con las letras a) a d) expuestas en el considerando anterior.
- (8) La Directiva 2004/113/CE del Consejo ⁽²⁾ prohíbe la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, incluidos el acoso y el acoso sexual, en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
- (9) La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽³⁾ relativa a la igualdad de género prevé una prohibición de discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, incluido el acoso y el acoso sexual, y en lo relativo al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional, las condiciones de trabajo, incluida la retribución, y los regímenes profesionales de seguridad social.
- (10) La Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁴⁾ prohíbe la discriminación directa e indirecta, incluidos el acoso y el acoso sexual, entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma. El ámbito de aplicación de la Directiva abarca todos los tipos de discriminación, con la mención específica de la protección social y la maternidad.
- (11) Todas las Directivas citadas (en lo sucesivo, «las Directivas en materia de igualdad») han sido transpuestas en los Estados miembros. Las Directivas en materia de igualdad, a excepción de la Directiva 2000/78/CE, establecen que los Estados miembros designarán un organismo u organismos para la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas sin discriminación por los motivos especificados en las Directivas correspondientes (en lo sucesivo, «organismos para la igualdad»). En consecuencia, todos los Estados miembros han establecido organismos para la igualdad.
- (12) La presente Recomendación se aplica a los organismos para la igualdad establecidos en virtud de las Directivas en materia de igualdad mencionadas.
- (13) Cuando las Directivas en materia de igualdad disponen el establecimiento de organismos para la igualdad, exigen a los Estados miembros que velen por que las competencias de aquellos incluyan la asistencia independiente a las víctimas de discriminación, la realización de estudios independientes sobre discriminación, la publicación de informes independientes y la formulación de recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con tal discriminación.
- (14) Además, el 2 de julio de 2008 la Comisión adoptó una propuesta de Directiva del Consejo sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual ⁽⁵⁾. El ámbito de aplicación de la propuesta abarca a) la protección social, incluidas la seguridad social y la sanidad; b) las ventajas sociales; c) la educación, y d) el acceso a bienes y servicios disponibles para el público y la oferta de los mismos, incluida la vivienda. En virtud de la propuesta de Directiva, los Estados miembros están obligados a designar un organismo u organismos para la igualdad de trato también en los ámbitos mencionados, que podrán ser los mismos organismos que se crearon previamente en el marco de las Directivas en materia de igualdad. Aunque la propuesta no se ha adoptado hasta la fecha, conviene alentar a los Estados miembros a que designen organismos para la igualdad en estos ámbitos, pues la experiencia demuestra que esta práctica refuerza la protección contra la discriminación.

⁽¹⁾ Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (DO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

⁽²⁾ Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

⁽³⁾ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DO L 204 de 26.7.2006, p. 23).

⁽⁴⁾ Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo (DO L 180 de 15.7.2010, p. 1).

⁽⁵⁾ COM(2008) 426 final.

- (15) Asimismo, las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE exigen a los Estados miembros que garanticen que una de las competencias de los organismos para la igualdad sea el intercambio de la información disponible con organismos europeos equivalentes.
- (16) En algunos Estados miembros, el mandato de los organismos para la igualdad engloba también los delitos motivados por el odio y la incitación al odio, lo cual es particularmente pertinente a la hora de garantizar la aplicación efectiva de la Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo ⁽¹⁾ relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal, que establece normas mínimas relativas a la tipificación penal, el enjuiciamiento y la sanción de la incitación al odio y la delincuencia de índole racista.
- (17) Además de sus obligaciones resultantes de las Directivas para establecer organismos para la igualdad, la mayoría de los Estados miembros han ampliado el mandato de sus organismos para la igualdad para abarcar la discriminación por motivos de género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos del empleo y la ocupación, el acceso a bienes y servicios y su suministro, la educación, la protección social y los beneficios sociales, entre otros, cubriendo así el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE.
- (18) El texto de las Directivas sobre la igualdad confiere a los Estados miembros un amplio margen de discreción en lo relativo a la estructura y el funcionamiento de los organismos para la igualdad. Ello genera importantes diferencias entre los distintos organismos para la igualdad establecidos en los Estados miembros en lo que respecta a su mandato, competencias, estructuras, recursos y funcionamiento operativo. Estas diferencias redundan en ocasiones en la insatisfacción de los ciudadanos a la hora de acceder a la protección, una protección que es desigual de un Estado miembro a otro ⁽²⁾.
- (19) Hay Estados miembros que han fundado más de un organismo para la igualdad, lo que exige la creación de mecanismos claros para su coordinación y cooperación.
- (20) En algunos Estados miembros, los organismos para la igualdad existentes han visto su mandato ampliado a los ámbitos más diversos sin que ello conllevara un aumento adecuado de los recursos. Algunos organismos para la igualdad incluso han sufrido importantes reducciones en sus presupuestos, lo cual puede provocar un debilitamiento de su capacidad para llevar a cabo sus tareas ⁽³⁾.
- (21) Algunos estudios han identificado casos de organismos para la igualdad que carecen de independencia y efectividad por motivos como la existencia de presiones exteriores o unos niveles de personal inadecuados ⁽⁴⁾.
- (22) En la práctica, la independencia de los organismos para la igualdad puede verse especialmente afectada cuando son establecidos como parte de un ministerio que obedece instrucciones emanadas directamente desde el Gobierno.
- (23) Los organismos para la igualdad no deben concentrar sus energías de forma desproporcionada en algunas tareas en detrimento de otras ⁽⁵⁾.
- (24) Para ayudar a los grupos o individuos que sufren discriminación a hacer uso de sus derechos, los organismos para la igualdad deben conseguir aumentar su visibilidad entre el público general, así como la de las normas antidiscriminatorias en vigor y de las vías de recurso. Para ello, todo el mundo debe tener fácil acceso a los organismos para la igualdad, tanto de forma física como en línea. También se debe facilitar la presentación de denuncias a través de la confidencialidad y de unos procedimientos simples y gratuitos.
- (25) Para contribuir a garantizar el buen funcionamiento de los organismos para la igualdad de manera equivalente en toda la Unión, parece apropiado recomendar normas relativas a los mismos a los Estados miembros.

⁽¹⁾ Decisión Marco 2008/913/JAI del Consejo, de 28 de noviembre de 2008, relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal (DO L 328 de 6.12.2008, p. 55).

⁽²⁾ Véanse, entre otros, Human European Consultancy en colaboración con el Instituto Ludwig Boltzmann de Derechos Humanos, octubre de 2010, *Study on Equality Bodies set up under Directives 2000/43/EC, 2004/113/EC and 2006/54/EC*, p. 177, y la red europea de organismos nacionales para la igualdad, octubre de 2012, *Equality Bodies. Current Challenges*.

⁽³⁾ Human European Consultancy, *op. cit.*, pp. 78, 125, 142, y la red europea de organismos nacionales para la igualdad, *op. cit.*, pp. 8 y 17. Véase también la red europea de organismos para la igualdad, *Strategic Role of Equality Bodies*, 2009, pp. 43-44 y 52.

⁽⁴⁾ Human European Consultancy, *op. cit.*, pp. 70-145, y la red europea de organismos nacionales para la igualdad, *op. cit.*, pp. 8 y 13-20.

⁽⁵⁾ Comisión Europea, 2006, *Catalysts for Change? Equality bodies according to Directive 2000/43/EC — existence, independence and effectiveness*, p. 57.

- (26) La necesidad de crear normas relativas a los organismos para la igualdad se volvió a subrayar en el informe conjunto de 2014 sobre la aplicación de las Directivas 2000/43/CE y 2000/78/CE ⁽¹⁾, el informe de 2015 sobre la aplicación de la Directiva 2004/113/CE ⁽²⁾ así como en el informe de evaluación de la Recomendación sobre transparencia salarial de 2014 y el Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres» ⁽³⁾. Además, el Parlamento Europeo hizo un llamamiento a la creación de normas relativas a los organismos para la igualdad en su Resolución de 2015 ⁽⁴⁾.
- (27) Las Naciones Unidas ⁽⁵⁾, la Red Europea de Organismos para la Igualdad ⁽⁶⁾ y el Consejo de Europa ⁽⁷⁾ ya han adoptado normas relativas a los organismos para la igualdad y las instituciones de defensa de los derechos humanos.
- (28) La presente Recomendación tiene como destinatarios a los Estados miembros. Su objetivo es contribuir a colmar la brecha normativa entre los organismos para la igualdad en toda Europa.
- (29) La Recomendación establece las normas relativas al mandato, la independencia, la efectividad, la accesibilidad y la coordinación de los organismos para la igualdad, así como las normas relativas a su acceso, con el fin de garantizar que puedan desempeñar sus funciones con eficacia.
- (30) La presente Recomendación se basa en el compromiso de la Comisión de alentar y ayudar a los Estados miembros a mejorar su capacidad de hacer cumplir la legislación de la Unión y establecer las vías para garantizar que los individuos y grupos que sufren discriminación y están protegidos por el Derecho de la Unión puedan disfrutar plenamente de sus derechos, de conformidad con la Comunicación «Derecho de la UE: mejores resultados gracias a una mejor aplicación» ⁽⁸⁾. Los organismos para la igualdad independientes desempeñan un papel fundamental a la hora de aplicar la legislación de la Unión de manera efectiva y de hacer que se cumpla de manera íntegra y coherente. Los organismos para la igualdad son también instituciones de gran valor para el desarrollo sostenible de sociedades democráticas, igualitarias e inclusivas.
- (31) En los ámbitos regulados por las normas de competencia de la Unión, las normas relativas a los organismos para la igualdad también deben cumplir los requisitos de accesibilidad recogidos en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas. Esta Convención fue aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo ⁽⁹⁾, de 26 de noviembre de 2009, y, por tanto, forma parte integrante del ordenamiento jurídico de la Unión que prevalece sobre el Derecho derivado de la UE.
- (32) Las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE y 2006/54/CE obligan a los Estados miembros a comunicar toda la información disponible sobre su aplicación para que la Comisión pueda elaborar un proyecto de informe de evaluación que examine las medidas que se han adoptado en virtud de las Directivas pertinentes. La comunicación se realizará dentro de determinados intervalos preestablecidos ⁽¹⁰⁾ para que la Comisión pueda adoptar y publicar el informe. Si la comunicación incluyera información sobre el cumplimiento de la presente Recomendación por parte de los Estados miembros, sería posible efectuar una evaluación de su impacto.

⁽¹⁾ Informe conjunto sobre la aplicación 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 étnico (Directiva sobre la igualdad racial) y la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación (Directiva sobre la igualdad en el empleo), COM(2014) 2 final.

⁽²⁾ Informe sobre la aplicación de la Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, COM(2015) 190 final. Esta necesidad también se mencionó en la Revisión intermedia del Marco europeo de estrategias nacionales de integración de los gitanos, COM(2017) 458 final; en el Informe sobre los derechos fundamentales de mayo de 2017 realizado por la Agencia de los Derechos Fundamentales; en el Informe sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, COM(2017) 671 final.

⁽³⁾ Informe sobre la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, *op. cit.*; Plan de Acción de la UE 2017-2019 «Abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres», COM(2017) 678 final.

⁽⁴⁾ Resolución del Parlamento Europeo, de 8 de octubre de 2015, sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación [2014/2160(INI)].

⁽⁵⁾ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (OACDH), principios de la Asamblea General de las Naciones Unidas relativos al estatuto de las instituciones nacionales (los principios de París), la Resolución 48/134 de 20 de diciembre de 1993 y las observaciones generales sobre la interpretación y aplicación de dichos principios por el Comité Internacional de Coordinación de las Instituciones Nacionales para la Promoción y la Protección de los Derechos Humanos, en su tenor de 21 de febrero de 2018.

⁽⁶⁾ Red Europea de Organismos para la Igualdad, 2016, *Developing Standards for Equality Bodies. An Equinet Working Paper*.

⁽⁷⁾ Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI), Recomendación de política general n.º 2 revisada sobre los organismos para la igualdad en la lucha contra el racismo y la intolerancia a nivel nacional, CRI(2018) 06, adoptada el 7 de diciembre de 2017.

⁽⁸⁾ C(2016) 8600.

⁽⁹⁾ Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009, relativa a la celebración, por parte de la Comunidad Europea, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (DO L 23 de 27.1.2010, p. 35).

⁽¹⁰⁾ Cada cuatro años, en virtud de la Directiva 2006/54/CE, y cada cinco años, de conformidad con las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE y 2004/113/CE.

- (33) A nivel de la Unión, la presente Recomendación se entiende sin perjuicio a los principios de Derecho procesal nacional y a las tradiciones jurídicas de los Estados miembros. Tampoco implica una ampliación de las competencias de la Unión, como disponen los Tratados y el Derecho derivado de la Unión.

HA ADOPTADO LA PRESENTE RECOMENDACIÓN:

CAPÍTULO I

FINALIDAD Y OBJETO

- 1) La finalidad de la presente Recomendación es establecer las medidas que los Estados miembros pueden aplicar para ayudar a mejorar la independencia y la eficacia de los organismos para la igualdad, especialmente en lo que respecta a su capacidad de garantizar que los individuos y grupos que sufren discriminación puedan disfrutar plenamente de sus derechos.
- 2) Todos los Estados miembros deben garantizar que los organismos para la igualdad pueden desempeñar sus funciones, como disponen las Directivas 2000/43/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE, con independencia y eficacia.

CAPÍTULO II

MEDIDAS RECOMENDADAS

1.1. Mandato de los organismos para la igualdad

1.1.1. Motivos y alcance del mandato de los organismos para la igualdad

- 1) Además de las obligaciones que les incumben en virtud de las Directivas 2000/43/CE, 2004/113/CE, 2006/54/CE y 2010/41/UE en lo relativo a la designación de organismos responsables de la promoción de la igualdad de trato (en lo sucesivo, «organismos para la igualdad»), todos los Estados miembros deben considerar la designación de un organismo para la igualdad que abarque la discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en el ámbito de aplicación de la Directiva 2000/78/CE.
- 2) Los Estados miembros deben examinar la posibilidad de ampliar el mandato de los organismos para la igualdad para que este abarque todos los motivos de discriminación prohibidos en los ámbitos del empleo y la ocupación, el acceso a bienes y servicios y su suministro, la educación, la protección social y los beneficios sociales, incluida la incitación al odio relacionada con estos motivos y dentro de estos ámbitos.
- 3) Los organismos para la igualdad, tanto los de un solo mandato como los que han tenido varios o que abarcan distintos motivos, deben garantizar que su estructura interna atiende todas las partes del mandato y todos los motivos. Esta atención debe ser proporcional al impacto del motivo de discriminación correspondiente, y los recursos deben equilibrarse adecuadamente.

1.1.2. Funciones en el mandato de los organismos para la igualdad

Asistencia independiente

- 1) Los Estados miembros deben tener en cuenta los siguientes aspectos de la prestación de asistencia independiente a las víctimas: recibir y tramitar denuncias individuales o colectivas; proporcionar asesoramiento jurídico a las víctimas, también a la hora de tramitar sus denuncias; participar en actividades de mediación y de conciliación; representar a los denunciantes ante los tribunales; y actuar en calidad de *amicus curiae* o de experto donde fuera necesario.
- 2) Los Estados miembros también deben considerar la opción de ofrecer a los organismos para la igualdad la posibilidad de participar o asistir en acciones judiciales, con el fin de hacer frente a la discriminación estructural y sistemática en los casos seleccionados por los propios organismos debido a su abundancia, su gravedad o su necesidad de clarificación desde el punto de vista jurídico. Dichas acciones judiciales podrían tener lugar bien en nombre del propio organismo o en nombre de las víctimas u organizaciones que las representan, de conformidad con el Derecho procesal nacional.

- 3) Los Estados Miembros deben considerar la formulación de recomendaciones a la hora de proporcionar asistencia a las víctimas o, cuando la legislación nacional así lo autorice, decisiones jurídicamente vinculantes en casos individuales o colectivos de discriminación, así como la realización de un seguimiento para garantizar su aplicación.
- 4) Los Estados miembros deben posibilitar que los organismos para la igualdad recopilen pruebas e información pertinentes, de conformidad con la legislación nacional.
- 5) Cuando los organismos para la igualdad dispongan de la capacidad legal necesaria para adoptar decisiones vinculantes, los Estados miembros deben otorgarles también la capacidad de imponer sanciones adecuadas, eficaces y proporcionadas.
- 6) El ejercicio de las competencias atribuidas a los organismos para la igualdad debe estar sujeto a unas garantías apropiadas, incluidas de carácter procesal y una tutela judicial efectiva, cuando proceda. Concretamente, el derecho a recurrir ante los tribunales contra decisiones vinculantes de los organismos para la igualdad, cuando tengan competencias para adoptar dichas decisiones con arreglo a la legislación nacional, debe estar expresamente estipulado en la legislación nacional.

Estudios independientes

- 7) Los Estados miembros deben permitir que los organismos para la igualdad realicen estudios independientes con regularidad. El alcance y diseño de los estudios debe asegurar la recopilación de una cantidad suficiente de datos fiables, cuantitativos y cualitativos sobre la discriminación que posibilite el análisis necesario para extraer conclusiones basadas en pruebas sobre cuáles son los principales retos y cómo abordarlos.

Informes independientes

- 8) Los Estados miembros deben permitir que los organismos para la igualdad publiquen informes independientes periódicamente y que los presenten a las instituciones públicas, incluidos los Parlamentos y los gobiernos nacionales o regionales pertinentes, cuando proceda. Su alcance debe ser lo suficientemente amplio para hacer posible una evaluación global de la situación de discriminación en el Estado miembro en relación con cada uno de los motivos contemplados.
- 9) Con el fin de obtener informes independientes de alta calidad, los Estados miembros deben permitir que los organismos para la igualdad lleven a cabo investigaciones independientes en las que se recopile información concreta sobre: el número de denuncias por cada motivo de discriminación; la duración de los procedimientos administrativos desde la presentación de la denuncia hasta el archivo del caso; el resultado de los procedimientos administrativos; así como el número, duración y resultado de casos judiciales en los que haya presencia de organismos para la igualdad.

Recomendaciones de los organismos para la igualdad

- 10) Los Estados miembros deben garantizar que sus autoridades públicas tengan en cuenta, en la medida de lo posible, las recomendaciones de los organismos para la igualdad en materia de legislación, políticas, procedimientos, programas y prácticas. Debe velarse por que las autoridades públicas informen a los organismos para la igualdad sobre la forma en que dichas recomendaciones se han tenido en cuenta y hacer pública esta información.

Fomento de la igualdad

- 11) Con el fin de fomentar la igualdad y la diversidad, los Estados miembros deben permitir que los organismos para la igualdad contribuyan a la prevención de la discriminación, en concreto, ofreciendo formación, información, asesoramiento, orientación y apoyo a las instituciones e individuos que tengan obligaciones en virtud de las Directivas en materia de igualdad, y dando a conocer al público tanto la existencia de los organismos en general como el contenido de las normas contra la discriminación existentes y cómo obtener una reparación.
- 12) Con el mismo fin, los Estados miembros deben permitir que los organismos para la igualdad participen en el debate público, mantengan un diálogo regular con las autoridades públicas, se comuniquen con los grupos discriminados y las partes involucradas, y promuevan buenas prácticas y acciones positivas.

1.2. Independencia y eficacia

1.2.1. Independencia

- 1) A fin de garantizar la independencia de los organismos para la igualdad en el desempeño de sus cometidos, los Estados miembros deben considerar aspectos tales como las organizaciones de dichos organismos, su posición en la estructura administrativa global, su asignación de presupuesto y sus procedimientos para la tramitación de recursos, con especial atención a los procedimientos de nombramiento y despido de personal, incluidas las personas que ocupan puestos de liderazgo. Tales consideraciones deben entenderse sin perjuicio de las estructuras organizativas nacionales particulares de los Estados miembros.
- 2) Los Estados miembros deben garantizar que el personal de los organismos para la igualdad, incluidas las personas que ocupan puestos de liderazgo y en el consejo de administración, no participe en acciones incompatibles con sus funciones y no se involucre en ninguna actividad, retribuida o no, que entre en conflicto con el ejercicio de dichas funciones.

1.2.2. Recursos

- 1) Los Estados miembros deben garantizar que cada organismo para la igualdad disponga de los recursos humanos, técnicos y financieros, así como de los locales y las infraestructuras necesarios para desempeñar sus funciones y ejercer sus competencias con eficacia. Los recursos concedidos a los organismos para la igualdad deben tener en cuenta las competencias y funciones asignadas. Los recursos solo pueden considerarse adecuados cuando permitan que los organismos para la igualdad desempeñen cada una de sus funciones en materia de igualdad con eficacia, en un tiempo razonable y dentro de los plazos establecidos por la legislación nacional.
- 2) Los Estados miembros deben garantizar que los organismos para la igualdad dispongan de suficiente personal y que este esté cualificado con respecto a sus aptitudes, conocimientos y experiencia para cumplir de forma adecuada y eficaz cada una de las funciones de los organismos para la igualdad.
- 3) Los Estados miembros deben permitir que los organismos para la igualdad supervisen eficazmente la ejecución de sus propias decisiones, así como las decisiones adoptadas por las instituciones, los órganos jurisdiccionales y los tribunales en relación con casos de discriminación. A tal fin, deben ser inmediatamente informados de dichas decisiones y de las medidas adoptadas para su aplicación.

1.2.3. Presentación de denuncias, acceso y accesibilidad

- 1) Los Estados miembros deben garantizar la posibilidad de presentar denuncias ante los organismos para la igualdad de forma oral, escrita y en línea, en la lengua de elección del demandante que sea común en el Estado miembro en que se encuentre el organismo para la igualdad.
- 2) Los Estados miembros deben garantizar que el procedimiento para presentar denuncias ante los organismos para la igualdad sea sencillo y gratuito.
- 3) Los Estados miembros deben establecer la obligación de que los organismos para la igualdad ofrezcan confidencialidad a los testigos e informantes y, en la medida de lo posible, a los denunciantes por causa de discriminación.
- 4) Los Estados miembros deben velar por que todas las personas puedan acceder fácilmente a las instalaciones físicas de los organismos para la igualdad, así como a sus formas de información y comunicación, incluidos las tecnologías de la información, servicios y productos tales como documentos, material audiovisual o reuniones y actos abiertos o públicos. En particular, deben ser accesibles para las personas con discapacidad, para las que además se deben realizar las adaptaciones necesarias, tal y como define la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, para garantizar que las personas con discapacidad accedan a los organismos para la igualdad en las mismas condiciones que los demás.
- 5) Cuando sea necesario por razones de índole geográfica o de otro tipo, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de permitir que los organismos para la igualdad establezcan oficinas regionales o locales, o iniciativas de alcance regional para establecer una presencia temporal regular.
- 6) Los Estados miembros deben facilitar un presupuesto y unos recursos suficientes a los organismos para la igualdad para que estos puedan desempeñar campañas de sensibilización efectivas con el objetivo de informar al público general de su existencia y de la posibilidad de presentar denuncias por discriminación.

1.3. Coordinación y cooperación

- 1) Cuando existan varios organismos para la igualdad en un mismo Estado miembro, los Estados miembros deben permitirles establecer una coordinación regular y eficaz con el fin de garantizar que los principios de no discriminación se apliquen de manera coherente. Los organismos para la igualdad no deben concentrar sus energías de forma desproporcionada en algunas tareas en detrimento de otras. Cuando se lleven a cabo actividades de sensibilización, otros organismos competentes deben participar en la medida de lo posible para informar exhaustivamente a la opinión pública.
- 2) Los Estados miembros deben permitir que los organismos para la igualdad dialoguen y cooperen eficazmente con las autoridades nacionales competentes y los organismos dentro del mismo Estado miembro. Ello también implica velar por que las consultas a los organismos para la igualdad sobre las propuestas políticas y legislativas, así como los progresos en los asuntos que abarque su mandato, se realicen con el tiempo suficiente y de forma transparente.
- 3) Los Estados miembros deben conceder a los organismos para la igualdad la capacidad de colaborar a nivel europeo e internacional con otros organismos para la igualdad y organizaciones, por ejemplo, compartiendo sus estudios.
- 4) Los Estados miembros deben permitir que los organismos para la igualdad cooperen con los organismos pertinentes, incluidos los marcos nacionales designados en el artículo 33, apartado 2, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad; la red de puntos de contacto nacionales sobre integración de los gitanos; organizaciones de la sociedad civil; y, para garantizar que los fondos no se distribuyen a proyectos manchados por la discriminación, las autoridades de gestión de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos.

CAPÍTULO III

COMUNICACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS

Los Estados miembros están invitados a incluir información sobre cómo tienen en cuenta la presente Recomendación en sus comunicaciones sobre la aplicación de las Directivas 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2004/113/CE y 2006/54/EC.

Hecho en Bruselas, el 22 de junio de 2018.

Por la Comisión
Věra JOUROVÁ
Miembro de la Comisión
