

**CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL EMPLEO  
DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**DECISIÓN DE LA MESA**

**DE 22 DE JUNIO DE 2005**

LA MESA del Parlamento Europeo,

- Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y, en particular, su artículo 13,
- Visto el artículo 1 quinquies del Estatuto,
- Vista 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<sup>1</sup>,
- Visto el Código de Buenas Prácticas para el empleo de personas con discapacidad, adoptado por la Mesa del Parlamento Europeo en enero de 2000<sup>2</sup>,
- Vista la Decisión de la Comisión de 25 de noviembre de 2003 relativa a la revisión del Código de Conducta en materia de empleo de personas con discapacidad,

Considerando que :

- (1) el *Documento consultivo de la Comisión sobre las condiciones de trabajo y las perspectivas de carrera ofrecidas a las personas con discapacidad*<sup>3</sup> establece "que debe adoptarse un enfoque más activo para la aplicación, la evaluación y el control del Código de Conducta, con una mayor participación de las personas con discapacidad",
- (2) las Orientaciones para el empleo 2000 adoptadas por el Consejo Europeo en Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999 hacen hincapié en la necesidad de favorecer un mercado de trabajo favorable a la integración social formulando un conjunto coherente de políticas destinadas a combatir la discriminación hacia grupos como las personas con discapacidad,
- (3) la Directiva del Consejo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y las Orientaciones para el empleo 2000 no se aplicaban a las instituciones comunitarias y la Comisión ha declarado en la reforma que ofrecería a su personal al menos las mismas oportunidades y niveles de protección aplicado en los Estados miembros",
- (4) la Resolución del Parlamento Europeo del 9 de marzo de 2005 sobre las orientaciones presupuestarias y sobre el anteproyecto de estado de previsiones del Parlamento Europeo

---

<sup>1</sup> 2000/78/CE

<sup>2</sup> PE 282.903/BUR

<sup>3</sup> SEC(2000)2084/4

para el procedimiento presupuestario 2006<sup>4</sup> insta a las Instituciones a que, a más tardar para el 1 de septiembre de 2005, presenten un resumen de las medidas adoptadas para superar los obstáculos a la igualdad de trato definidos en el artículo 13 del Tratado CE, tomando en consideración las posibilidades que ofrece el nuevo Estatuto de los Funcionarios;

ADOPTA EL SIGUIENTE CÓDIGO DE CONDUCTA:

### **Artículo 1 - Introducción**

Las instituciones europeas tienen empeño en garantizar la igualdad de acceso al empleo en la función pública europea. Una función pública que refleje la diversidad de la comunidad a la que sirve estará en mejores condiciones de prestar servicios de calidad a los ciudadanos europeos. Con independencia de los méritos objetivos de la igualdad, cualquier organización que pretenda ser progresista y tener una perspectiva de futuro ha de procurar optimizar la contribución potencial de toda su base de reclutamiento, garantizando la igualdad de acceso.

Las estadísticas europeas revelan que el número de personas con discapacidad que ocupan un empleo es excesivamente reducido en comparación con el número de personas con discapacidad en edad de trabajar. Forma parte de la política de las instituciones europeas promover una mano de obra diversificada y cualificada, mejorar el acceso al empleo y la participación de las personas con discapacidad, erradicar la discriminación en el lugar de trabajo y promover una cultura laboral basada en prácticas y comportamientos equitativos en el lugar de trabajo.

Para llevar a cabo esta política conviene tener debidamente en cuenta la Comunicación de la Comisión titulada «Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad»<sup>5</sup>. Asimismo debe aplicarse el principio de «diseño para todos», un planteamiento relativamente nuevo que pasa por el diseño, el desarrollo y la comercialización de productos, servicios, sistemas y entornos corrientes que sean accesibles a la gama más amplia posible de usuarios. Sólo aplicando este principio y tomando en consideración las necesidades de las personas a la hora de planificar, diseñar y adaptar los entornos podrá evitarse que muchas de ellas se vean abocadas innecesariamente a una situación de dependencia y de exclusión social.

El propósito del presente CÓDIGO DE CONDUCTA es articular una declaración clara de la política de las instituciones europeas por lo que respecta al empleo de las personas con discapacidad y garantizar que todo su personal cumple sus obligaciones jurídicas y estatutarias en relación con la lucha contra la discriminación y ejerce sus funciones con arreglo a buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades. A tal fin, todas las direcciones generales y todos los servicios asignarán, siempre que sea necesario, los recursos adecuados para garantizar la efectiva puesta en práctica del presente Código de Conducta.

### **DECLARACIÓN GENERAL<sup>6</sup>**

***Las instituciones europeas se comprometen a promover la igualdad de trato, sin distinción por razones de sexo, raza, color de piel, origen étnico o social, características genéticas, lengua,***

---

<sup>4</sup> A6-0043/2005, ap. 9.

<sup>5</sup> COM(200) 284 final, de 12.5.2000.

<sup>6</sup> Los "motivos de discriminación" que se recogen en la presente declaración general son los mismos propuestos para su inclusión en el proyecto de Estatuto de los funcionarios revisado, que debería adoptarse el 1 de mayo de 2004.

*religión o creencias, convicciones políticas o de otra índole, pertenencia a una minoría nacional, fortuna, nacimiento, edad, discapacidad u orientación sexual, para lo cual adoptarán normas, políticas, prácticas y conductas relativos al lugar de trabajo que valoren y respeten a todos los trabajadores, ofreciéndoles la oportunidad de desarrollar plenamente su potencial y de proseguir la carrera que escojan. Los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo en el que no sean víctimas de acoso ni de discriminación y en el que se identifiquen y supriman las barreras a la participación. Estos principios contribuyen a que las instituciones europeas puedan atraer a las personas más cualificadas para prestar un servicio de elevada calidad a los ciudadanos europeos y asegurar su mantenimiento en servicio.*

Con vistas a la consecución de estos objetivos, en el Estatuto de los funcionarios de las Comunidades Europeas revisado<sup>7</sup> se incluirán las nuevas disposiciones relativas al empleo de las personas con discapacidad siguientes:

*"... se considerarán discapacitadas aquellas personas que presenten una deficiencia física o psíquica que sea o pueda ser permanente. Esta deficiencia se determinará con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 33.*

*Se considerará que una persona discapacitada cumple las condiciones establecidas en la letra e) del artículo 28 si, una vez realizadas adaptaciones razonables, puede desempeñar las funciones esenciales del puesto de trabajo.*

*Por "adaptaciones razonables" en relación con las funciones esenciales de un puesto de trabajo, se entenderá el suministro o la modificación de instrumentos, servicios o lugares de trabajo, o la modificación de ciertas prácticas o procedimientos, con vistas a ayudar a una persona discapacitada a ejercer eficazmente sus funciones, sin que ello constituya una carga excesiva para la autoridad facultada para proceder a los nombramientos.*

## **Artículo 2 - Ámbitos de aplicación del Código**

Las personas con discapacidad no son sólo aquéllas cuya discapacidad es inmediatamente manifiesta. Numerosas discapacidades no manifiestas también requieren ciertas adaptaciones. Es sabido que una misma discapacidad puede presentar diversos grados de gravedad y afectar a un individuo de diferentes maneras y en distintos momentos y que una discapacidad puede ser de carácter temporal.

El presente Código se aplicará a las personas que sufran una discapacidad durante el proceso de reclutamiento, a las que presenten una discapacidad en el momento del primer nombramiento y a las que desarrollen una discapacidad en el transcurso de su carrera. Las instituciones europeas procurarán adaptarse a cualquier nueva circunstancia haciendo gala de un espíritu abierto y positivo.

El ámbito de aplicación del Código no abarca cuestiones como el subsidio médico especial para personas con discapacidad o la asignación especial para los hijos de funcionarios que presenten una discapacidad y las ayudas escolares relacionadas.

---

<sup>7</sup> Véase el artículo 1 quáter del Estatuto de los funcionarios: "Toda referencia contenida en el presente Estatuto a personas de sexo masculino se entenderá hecha igualmente a personas de sexo femenino, y a la inversa, salvo que el contexto indique claramente lo contrario". Por consiguiente, el Código ha sido redactado en términos neutros desde el punto de vista del género, pero no así los extractos de textos jurídicos.

### **Artículo 3 - Adaptaciones relacionadas con el empleo**

**Forma parte de la política de las instituciones europeas introducir adaptaciones razonables en el empleo para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad y de las instituciones. A efectos del presente Código, incumbe a la institución demostrar que la realización de adaptaciones necesarias supone una carga excesiva.**

La mayoría de las personas con discapacidad no requiere ninguna forma de ayuda especial o de adaptación para desempeñar su trabajo. Sin embargo, las personas pueden efectuar el mismo trabajo de formas diferentes para alcanzar el mismo resultado. El hecho de permitir a un miembro del personal desempeñar eficazmente sus funciones introduciendo adaptaciones relacionadas con el trabajo está, por tanto, perfectamente en consonancia con el principio del mérito. A fin de asegurar y facilitar la realización de adaptaciones accesibles, las instituciones deberán anticipar algunas necesidades fundamentales bien conocidas, con arreglo a los principios de «diseño para todos», especialmente cuando se diseñen nuevas infraestructuras.

La Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, impone a los empresarios la obligación de adoptar las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. Ésta es también la base de la política de las instituciones europeas en materia de adaptaciones relacionadas con el trabajo.

La adaptación se aplica a todos los ámbitos de la actividad profesional, incluidos:

- el reclutamiento, la selección y el nombramiento,
- el desarrollo de la carrera,
- la formación,
- la promoción, los traslados o cualquier otro beneficio relacionado con el empleo,
- las relaciones sociales dentro de las instituciones.

La adaptación es una forma de transformar el lugar de trabajo y puede comprender:

- la redefinición de las funciones,
- la adquisición o la modificación de equipos,
- una organización flexible del trabajo.

Las adaptaciones necesarias se determinarán atendiendo a las necesidades específicas del interesado y serán, en principio, aceptadas. En caso de que la realización de las adaptaciones necesarias les suponga una carga desproporcionada, las instituciones europeas podrán rechazar ofrecer un empleo a una persona con discapacidad. La evaluación de lo que constituye una carga desproporcionada para las instituciones europeas deberá hacerse aplicando normas estrictas, que deberán definirse en su momento, y ello sin perjuicio del derecho al recurso administrativo.

### **Artículo 4 - Reclutamiento**

Las instituciones europeas siguen una política de igualdad de oportunidades y de selección basada en el mérito a través de concursos públicos y equitativos. Los procedimientos de reclutamiento y selección estarán adaptados de manera que no resulten perjudicados los candidatos con discapacidad. Otros medios para animar a las personas con discapacidad a que presenten sus candidaturas son las referencias explícitas a la política de igualdad de oportunidades que figuran en los anuncios de vacantes y la difusión de los anuncios de concursos en publicaciones especializadas y en organizaciones tales como el Foro Europeo de la Discapacidad, que representa a los grupos de personas con discapacidad constituidos en ONG en los Estados miembros, y la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación Especial. Asimismo deberían seguirse adoptado medidas positivas en el ámbito de la contratación de personal administrativo en prácticas, así como en el contexto de los contratos interinos o temporales.

Los procedimientos de reclutamiento deberán incluir, por tanto, los siguientes aspectos:

- **La publicidad en prensa** relativa a los concursos incluirá una declaración en la que se proclame el compromiso de las instituciones en favor de la igualdad de oportunidades para todos los candidatos.
- **La guía del candidato** que se publica en el Diario Oficial junto con el anuncio de concurso contendrá un párrafo dirigido específicamente a los candidatos con discapacidad en el que se hará referencia al presente CÓDIGO DE CONDUCTA.
- En los **formularios de candidatura** se invitará a los candidatos con discapacidad a que indiquen las adaptaciones que estimen necesarias para poder participar en las pruebas en pie de igualdad con los demás candidatos y se hará todo lo posible por satisfacer todas las solicitudes razonables.
- Cuando una persona con discapacidad participe en un **concurso** o en una **entrevista**, el secretario del tribunal, bajo la autoridad del presidente, será responsable de asegurar que se tomen las medidas necesarias para facilitar su acogida y para prestarle toda la ayuda que pudiera necesitar (p. ej. acceso a los edificios, equipos especiales, tiempo adicional durante las pruebas, etc.).
- **La formación** impartida a los miembros de los tribunales incluirá un módulo de sensibilización sobre la discapacidad y sobre el contenido del presente CÓDIGO DE CONDUCTA. Este módulo estará abierto al personal de todas las instituciones.
- Se creará un **sitio web** conforme a las normas de accesibilidad más actualizadas a fin de permitir el acceso a un público lo más amplio posible.

## **Artículo 5 - Carreras**

Los candidatos que figuren en una lista de reserva podrán recurrir al asesoramiento de especialistas para obtener un puesto. La DG Personal y Administración y la EPSO (Oficina Europea de Selección de Personal) efectuarán una auditoría permanente para determinar el número de candidatos con discapacidad que participan en los concursos, que los superan y que son finalmente reclutados.

Una vez reclutados, los funcionarios con discapacidad tienen derecho a desarrollar plenamente su potencial. Durante todas las etapas de su carrera se procurará evitar imponerles exigencias profesionales que, de forma intencional o no, no guarden relación con las funciones que deban desempeñar y resulten, por tanto, discriminatorias contra las personas con discapacidad.

- **Primer nombramiento y periodo de prácticas:** la autoridad facultada para proceder a los nombramientos hará todo lo posible, en cooperación con los servicios médicos y/o la Unidad «No discriminación e igualdad de oportunidades» de la DG Personal y Administración, para garantizar que se ofrezcan puestos apropiados a los candidatos con discapacidad inscritos en una lista de reserva. De conformidad con el Estatuto de los funcionarios, la aptitud de todos los candidatos aceptados en un concurso para ejercer sus funciones está garantizada por el examen médico al que deben someterse antes de su nombramiento. En el momento del nombramiento de una persona con discapacidad o de la determinación de su aptitud para continuar en el ejercicio de sus funciones, se procurará evitar cualquier forma de discriminación basada en la discapacidad. Se trata así de garantizar que la persona en cuestión posee las cualificaciones necesarias para el empleo y de verificar que está en condiciones de desempeñar las funciones esenciales del puesto, sin perjuicio de la obligación de realizar adaptaciones razonables y de tener en cuenta el tipo de discapacidad. Si, durante el periodo de prácticas, se constata que el puesto asignado a un candidato aceptado es incompatible con su discapacidad, debería considerarse la posibilidad de asignarlo a otro puesto.

- **Orientación profesional:** tanto el Servicio central de orientación profesional (SCOP) como los responsables locales de orientación profesional están llamados a desempeñar un papel destacado asesorando al personal con discapacidad en lo tocante al desarrollo de su carrera y pueden recibir una formación apropiada. En el caso del SCOP, el mejor planteamiento sería contratar a un asesor especializado en orientación profesional y rehabilitación, que serviría de contacto, si fuese necesario, con otros servicios pertinentes.

- **Desarrollo de la carrera:** no se escatimarán esfuerzos para asegurar que los miembros del personal discapacitados tengan las mismas posibilidades de enriquecer su experiencia y desarrollar su carrera que los demás, gracias a la movilidad dentro de las instituciones. El desarrollo de la carrera puede requerir la adaptación de otros puestos, de modo que los miembros del personal discapacitados puedan ocupar puestos diferentes o de mayor rango para desarrollar nuevas capacidades.

- **Formación:** los miembros del personal discapacitados tienen los mismo derechos en materia de formación que los demás. La adquisición de cualificaciones y conocimientos nuevos es un requisito previo importante para el desarrollo de la carrera de todos los funcionarios. No se escatimarán esfuerzos para permitir que los miembros del personal discapacitados puedan participar en cursos y programas de formación organizados por la institución. Siempre que no se imparta formación interna o que ésta sea inadecuada, podrán adoptarse medidas razonables para asegurar una formación externa.

- **Evaluación del personal y promoción:** la discapacidad no constituye un motivo para justificar que los evaluadores y los comités de promoción se aparten de los criterios objetivos habitualmente utilizados para evaluar los méritos de los funcionarios.

- **Mantenimiento en servicio del personal:** si un miembro del personal desarrolla una discapacidad o si se agrava una discapacidad existente, las instituciones europeas adoptarán medidas destinadas a asegurar el mantenimiento en servicio del interesado. Se considerará, en consulta con el interesado, la posibilidad de introducir adaptaciones para facilitar su mantenimiento en servicio, incluidas la reestructuración de su puesto, una formación de

reconversión profesional o la reasignación a un puesto adecuado. Estas disposiciones podrán ser revisadas siempre que sea necesario. En caso de que se decida que no es posible realizar adaptaciones que permitan la permanencia del funcionario en sus funciones o cuando no esté disponible otro puesto apropiado, se emprenderá un procedimiento de jubilación por razones de salud, en estrecha cooperación con el interesado.

## **Artículo 6 - Entorno de trabajo**

Las instituciones velarán por que se adopten medidas razonables para suprimir cualquier barrera física o técnica en el entorno de trabajo que pueda causar dificultades a los miembros del personal discapacitados:

- **Inmuebles:** todos los nuevos inmuebles destinados a ser ocupados por miembros del personal de las instituciones deberán ser conformes con la legislación nacional aplicable en materia de acceso y utilización de los edificios públicos por las personas con discapacidad, a fin de asegurar una movilidad sin barreras. Los inmuebles que no sean convenientemente accesibles o que no cumplan un nivel razonable al respecto serán objeto progresivamente de obras de mejora, en función de las disponibilidades presupuestarias, o serán abandonados. En tanto las instituciones no adopten criterios revisados que rijan la adaptación de sus edificios, se aplicarán los principios contenidos en la última edición del documento de la Comisión titulado «Inmueble tipo». Las instituciones están adoptando todas las medidas razonables para asegurar que los funcionarios con discapacidad dispongan de oficinas con instalaciones compatibles con sus necesidades específicas y cuenten, en su caso, con espacio de aparcamiento reservado. Las instalaciones y los dispositivos de emergencia deberán ser adecuados para todos los funcionarios con discapacidad. La DG Personal y Administración seguirá verificando regularmente el estado de los inmuebles para determinar las mejoras que deberían llevarse a cabo.

- **Equipos de oficina:** se hará todo lo posible por que los equipos de oficina estén adaptados a las personas con necesidades específicas. La Comisión designará un especialista que efectuará una evaluación ergonómica del entorno de oficina antes de la entrada en servicio de los miembros del personal discapacitados y cada vez que cambien de oficina.

Dicho especialista inspeccionará periódicamente las oficinas de todos los miembros del personal discapacitados; recomendará, en su caso, la realización de transformaciones adecuadas y comunicará regularmente a la Dirección General de Personal y Administración, así como al Grupo interservicios sobre discapacidad, las informaciones pertinentes.

Para asegurar la existencia de adaptaciones razonables es preciso adoptar medidas técnicas específicas, que constituyen una condición previa para garantizar un entorno accesible. Es esencial que las herramientas de la tecnología de la información, incluidas las intranets, las aplicaciones y las bases de datos, se desarrollen siguiendo los principios de «diseño para todos» y las directrices en materia de accesibilidad. Los datos y la información electrónicos deberán estar disponibles en formatos accesibles. En este sentido, son elementos esenciales la adquisición de herramientas apropiadas y la formación del personal.

Se consultará a los funcionarios con discapacidad acerca de los equipos o del mobiliario especial que podrían mejorar su rendimiento y su eficacia en el ejercicio de sus funciones. Las instituciones aceptarán todas las peticiones de material que consideren razonables.

- **Reuniones, etc.:** se adoptarán todas las medidas necesarias para asegurar que las personas con discapacidad puedan participar plenamente en las reuniones u otros tipos de foros, evitando el uso inadecuado de soportes de presentación o de otros medios de comunicación y asegurando que el material pertinente esté disponible en formatos accesibles.

- **Trabajo flexible:** se aplicarán, en la medida de lo posible, condiciones de trabajo flexibles a fin de responder tanto a las exigencias de trabajo de la institución como a las necesidades específicas de los funcionarios con discapacidad. Citemos, a título de ejemplo, las siguientes posibilidades:

- *horario de entrada y salida flexibles, de modo que se tengan en cuenta las dificultades que experimentan algunas personas con discapacidad a la hora de desplazarse entre el lugar de trabajo y su domicilio utilizando los transportes públicos;*

- *breves pausas regulares para ayudar a las personas que necesitan descansar o tomar medicamentos regularmente;*

- *trabajo a tiempo parcial y teletrabajo, debiendo suministrar el empleador soportes tecnológicos adecuados.*

## **Artículo 7 - Información y sensibilización**

Las unidades de recursos humanos de las direcciones generales darán a conocer el presente CÓDIGO DE CONDUCTA entre todo el personal. El Código está disponible en todas las lenguas de la UE en el sitio web EUROPA, en las intranets de las instituciones y en sus oficinas y agencias y se distribuye a todo el personal encargado de la gestión de recursos humanos y a los cuadros superiores e intermedios. Siempre que sea posible, las instituciones procurarán garantizar la accesibilidad de los servicios de información y documentación por parte de los diferentes grupos de personas con discapacidad, teniendo en cuenta sus necesidades lingüísticas y culturales.

Los cursos de formación que aborden de forma pormenorizada cuestiones de discapacidad estarán dirigidos a las personas particularmente afectadas, por ejemplo el personal encargado de los recursos humanos, los responsables locales de orientación profesional, los jefes de unidad implicados y los miembros de los tribunales de los concursos.

## **Artículo 8 - Seguimiento**

Uno de los elementos esenciales para la puesta en práctica del presente CÓDIGO DE CONDUCTA es el seguimiento continuo de sus resultados, asegurando así que se introduzcan a todos los niveles procedimientos perfeccionados para mejorar su aplicación, incluido el proceso de reclutamiento y a lo largo de toda la carrera. En caso de que se presenten denuncias, incumbirá a las direcciones generales demostrar que cumplen los requisitos en materia de discapacidad. La Comisión y el Grupo interservicios sobre discapacidad discutirán y fijarán objetivos para lograr condiciones libres de barreras.



Se llevará a cabo regularmente una auditoría sobre la discapacidad, en cuyo marco las direcciones generales encuestarán a los miembros de su personal acerca de si estiman padecer una discapacidad. Los resultados de estas encuestas se comunicarán a la DG Personal y Administración. La recopilación de esta información permitirá:

- garantizar que se consulta debidamente a todo el personal pertinente;
- eliminar la discriminación y las barreras a la igualdad de oportunidades a las que debe hacer frente el personal con discapacidad;
- determinar las adaptaciones que podrían ser necesarias a la hora de entrevistar o reclutar a una persona con discapacidad;
- aprovechar al máximo el potencial de todo el personal y garantizar la igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera.

Los datos recopilados se utilizarán para elaborar informes estadísticos anónimos, gracias a los cuales las instituciones podrán evaluar la eficacia de la política de lucha contra la discriminación y del presente Código, así como su contribución de cara a nuevas iniciativas. En consonancia con lo dispuesto en el Reglamento relativo a la protección de los datos por lo que respecta al tratamiento de datos personales por parte de las instituciones comunitarias<sup>8</sup>, la información recopilada en la auditoría no se utilizará para ningún otro fin. Las estadísticas relativas al número de miembros de personal que padecen una discapacidad se harán públicas.

El **Grupo interservicios sobre discapacidad de la Comisión** transmitirá igualmente a la DG Personal y Administración las contribuciones directas realizadas en las direcciones generales por miembros del personal discapacitados sobre las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo, la accesibilidad, el reclutamiento y el desarrollo de la carrera.

Además, las personas que deseen presentar reclamaciones sobre la puesta en práctica del presente Código en la Comisión Europea podrán dirigirse a la Unidad «No discriminación e igualdad de oportunidades» de la DG Personal y Administración, que tratará las cuestiones con discreción, respetando en todo momento el nivel de confidencialidad requerido.

---

<sup>8</sup> Reglamento (CE) n° 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2000 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos (DO L 8 de 12.01.2001, p. 1.).