

32002L0073

L 269/15

JURNALUL OFICIAL AL COMUNITĂȚILOR EUROPENE

5.10.2002

**DIRECTIVA 2002/73/CE A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI
din 23 septembrie 2002**

de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă

(Text cu relevanță pentru SEE)

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și, în special, articolul 141 alineatul (3),

având în vedere propunerea Comisiei ⁽¹⁾,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social ⁽²⁾,

hotărând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 din tratat ⁽³⁾, având în vedere proiectul comun aprobat de comitetul de conciliere la 19 aprilie 2002,

întrucât:

- (1) În conformitate cu articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, Uniunea Europeană se întemeiază pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și ale statului de drept, principii care sunt comune statelor membre, și respectă drepturile fundamentale garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar.
- (2) Dreptul tuturor persoanelor la egalitate în fața legii și protecție împotriva discriminării constituie un drept fundamental recunoscut de Declarația Universală a Drepturilor Omului, Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor, Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială, de Pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și privind drepturile economice, sociale și culturale și de Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, pe care le-au semnat toate statele membre.
- (3) Prezenta directivă respectă drepturile fundamentale și principiile recunoscute, în special, de Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene.
- (4) Egalitatea între bărbați și femei constituie un principiu fundamental, în temeiul articolului 2 și al articolului 3

alineatul (2) din Tratatul CE și al jurisprudenței Curții de Justiție. Aceste dispoziții din tratat proclamă egalitatea dintre femei și bărbați ca misiune și obiectiv al Comunității și impun obligația pozitivă a acesteia de a o promova în toate acțiunile sale.

- (5) Articolul 141 din tratat și, în special, alineatul (3) al acestuia, abordează în mod special egalitatea de șanse și egalitatea de tratament între bărbați și femei în domeniul ocupării forței de muncă și al muncii.
- (6) Directiva 76/207/CEE ⁽⁴⁾ a Consiliului nu definește conceptele de discriminare directă sau indirectă. În temeiul articolului 13 din Tratat, Consiliul adoptă Directiva 2000/43/CE din 29 iunie 2000 privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică ⁽⁵⁾ și Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de constituire a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ⁽⁶⁾, care definesc discriminarea directă și indirectă. Astfel, este adecvat să fie introduse definiții în concordanță cu aceste directive în ceea ce privește sexul.
- (7) Prezenta directivă nu aduce atingere libertății de asociere, inclusiv dreptului oricărei persoane de a înființa împreună cu alte persoane sindicate și de a se afilia sindicatelor pentru a-și apăra interesele. Măsurile în înțelesul articolului 141 alineatul (4) din tratat pot include afilierea la sau continuarea activității în cadrul organizațiilor sau sindicatelor al căror obiectiv este promovarea, în practică, a principiului egalității de tratament între femei și bărbați.
- (8) Hărțuirea legată de sexul unei persoane și hărțuirea sexuală sunt contrare principiului egalității de tratament între femei și bărbați; în consecință, este adecvat să se definească aceste concepte și să se interzică aceste forme de discriminare. În acest sens, trebuie subliniat că aceste forme de discriminare se manifestă nu numai la locul de muncă, ci și în contextul accesului la încadrarea în muncă și la formarea profesională, precum și în cadrul ocupării forței de muncă și al muncii.
- (9) În acest context, angajatorii și persoanele responsabile de formarea profesională trebuie încurajate să ia măsuri de combatere a tuturor formelor de discriminare sexuală, în

⁽¹⁾ JO C 337 E, 28.11.2000, p. 204 și JO C 270 E, 25.9.2001, p. 9.

⁽²⁾ JO C 123, 25.4.2001, p. 81.

⁽³⁾ Avizul Parlamentului European din 31 mai 2001 (JO C 47, 21.2.2002, p. 19), Poziția comună a Consiliului din 23 iulie 2001 (JO C 307, 31.10.2001, p. 5) și Decizia Parlamentului European din 24 octombrie 2001 (JO C 112 E, 9.5.2002, p. 14). Decizia Parlamentului European din 12 iunie 2002 și Decizia Consiliului din 13 iunie 2002.

⁽⁴⁾ JO L 39, 14.2.1976, p. 40.

⁽⁵⁾ JO L 180, 19.7.2000, p. 22.

⁽⁶⁾ JO L 303, 2.12.2000, p. 16.

special să ia măsuri preventive împotriva hărțuirii și hărțuirii sexuale la locul de muncă, în conformitate cu legislația și practicile naționale.

- (10) Aprecierea faptelor din care se poate deduce că a existat o discriminare directă sau indirectă aparține instanțelor judecătorești naționale sau altor instanțe competente, în conformitate cu dreptul sau practicile naționale, care pot prevedea, în special, constatarea discriminării indirecte prin orice mijloace, inclusiv pe baza datelor statistice. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție⁽¹⁾, discriminarea constă în aplicarea unor norme diferite unor situații comparabile sau aplicarea aceleiași norme la situații diferite.
- (11) Activitățile profesionale pe care statele membre le pot exclude din domeniul de aplicare al Directivei 76/207/CEE ar trebui restrânse la cele care necesită încadrarea unei persoane de un anumit sex, date fiind activitățile profesionale speciale în cauză, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim, sub rezerva principiului proporționalității, așa cum rezultă acesta din jurisprudența Curții de Justiție⁽²⁾.
- (12) Curtea de Justiție a recunoscut constant, în ceea ce privește principiul tratamentului egal, legitimitatea protejării stării biologice a femeii în timpul și după sarcină. În plus, a statuat în mod constant că orice tratament nefavorabil aplicat femeilor în ceea ce privește sarcina sau maternitatea constituie discriminare directă întemeiată pe criterii de sex. În consecință, prezenta directivă nu aduce atingere Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă a lucrătoarelor însărcinate și a lucrătoarelor care au născut recent sau care alăptează⁽³⁾ [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], care este menită să asigure protecția bunăstării fizice și mintale a femeilor însărcinate, a femeilor care au născut recent sau a femeilor care alăptează. Preambulul Directivei 92/85/CEE prevede că protecția securității și sănătății lucrătoarelor însărcinate, lucrătoarelor care au născut recent sau a lucrătoarelor care alăptează nu ar trebui să defavorizeze femeile de pe piața forței de muncă, nici să aducă atingere directivelor privind egalitatea de tratament între bărbați și femei. Curtea de Justiție a recunoscut principiul protecției drepturilor femeilor în domeniul ocupării forței de muncă și, în special, dreptul acestora de a reveni la același loc de muncă sau la unul echivalent, cu condiții de muncă nu mai puțin favorabile,

precum și de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi fost îndreptățite în timpul absenței.

- (13) În rezoluția Consiliului și a miniștrilor muncii și politicii sociale, reuniți în cadrul Consiliului din 29 iunie 2000 cu privire la participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la viața de familie și la viața profesională⁽⁴⁾, statele membre au fost încurajate să examineze posibilitatea ordinelor lor juridice de a acorda bărbaților care lucrează dreptul individual și netransferabil la concediu de paternitate, păstrând în același timp drepturile lor legate de locurile de muncă. În acest context, este important să se sublinieze că statele membre sunt cele care hotărăsc să acorde sau nu un asemenea drept și stabilesc condițiile, altele decât concedierea și revenirea la locul de muncă, care exced domeniului de aplicare al prezentei directive.
- (14) În temeiul articolului 141 alineatul (4) din tratat, statele membre pot menține sau pot adopta măsuri prevăzând avantaje specifice pentru a facilita accesul sexului subreprezentat la o activitate profesională sau pentru a preveni sau compensa dezavantajele în cariera profesională. Dată fiind situația actuală și având în vedere Declarația nr. 28 anexată Tratatului de la Amsterdam, statele membre ar trebui să urmărească în primul rând să îmbunătățească situația femeilor în viața profesională.
- (15) Interzicerea discriminării ar trebui să nu aducă atingere menținerii sau adoptării de măsuri destinate să prevină sau să compenseze dezavantajele suferite de un grup de persoane de un anumit sex. Aceste măsuri autorizează organizații formate din persoane de un anumit sex, dacă scopul lor principal este promovarea necesităților speciale ale acestor persoane și promovarea egalității între femei și bărbați.
- (16) Principiul remunerării egale a bărbaților și femeilor este deja ferm stabilit în articolul 141 din tratat și în Directiva 75/117/CEE a Consiliului din 10 februarie 1975 privind apropierea legislațiilor statelor membre referitoare la aplicarea principiului egalității de remunerare între lucrătorii de sex masculin și cei de sex feminin⁽⁵⁾ și este confirmat în mod constant de jurisprudența Curții de Justiție; principiul constituie o parte esențială și indispensabilă a *acquis*-ului comunitar privind discriminarea pe criterii de sex.
- (17) Curtea de Justiție a hotărât că, având în vedere caracterul fundamental al dreptului la protecție judiciară eficientă, lucrătorul beneficiază de această protecție chiar după încheierea raportului de muncă⁽⁶⁾. Un lucrător care apără sau depune mărturie în favoarea unei persoane protejate în temeiul prezentei directive ar trebui să aibă dreptul la aceeași protecție.

(1) Cauza C-394/96 Brown, Culegere 1998, p. I-4185 și cauza C-342/93 Gillespie, Culegere 1996, p. I-475.

(2) Cauza C-222/84 Johnston, Culegere 1986, p. 1651, cauza C-273/97 Sirdar, Culegere 1999, p. I-7403 și cauza C-285/98 Kreil, Culegere 2000, p. I-69.

(3) JO L 348, 28.11.1992, p. 1.

(4) JO C 218, 31.7.2000, p. 5.

(5) JO L 45, 19.2.1975, p. 19.

(6) Cauza C-185/97 Coote, Culegere 1998, p. I-5199.

- (18) Curtea de Justiție a hotărât că, pentru a fi eficient, principiul egalității de tratament presupune că, ori de câte ori este încălcat, compensația acordată lucrătorului discriminat trebuie să corespundă prejudiciului suferit. Aceasta a precizat, de asemenea, că stabilirea unui plafon maxim prealabil poate împiedica compensarea eficientă și că nu este permisă excluderea acordării de despăgubiri pentru a repara prejudiciul suferit ⁽¹⁾.
- (19) În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție, normele de drept intern privind termenul pentru introducerea unei acțiuni se pot aplica în măsura în care acestea nu sunt mai puțin favorabile decât cele privind acțiuni similare de natură internă și nu fac practic imposibilă exercitarea drepturilor conferite de ordinea juridică comunitară.
- (20) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de sex trebuie să dispună de mijloace adecvate de protecție juridică. Pentru a asigura un nivel mai eficient de protecție, asociațiilor, organizațiilor și celorlalte persoane juridice ar trebui, de asemenea, să li se permită să inițieze o procedură, în condițiile stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul oricărei victime, fără a aduce atingere normelor interne de procedură privind reprezentarea și apărarea în fața instanțelor.
- (21) Statele membre trebuie să încurajeze dialogul între partenerii sociali și, în cadrul practicii interne, cu organizațiile neguvernamentale, pentru a discuta diferitele forme de discriminare pe criterii de sex la locul de muncă și a le combate.
- (22) Statele membre trebuie să prevadă sancțiuni eficiente, proporționale și descurajatoare în cazul nerespectării obligațiilor care decurg din Directiva 76/207/CEE.
- (23) În conformitate cu principiul subsidiarității enunțat la articolul 5 din tratat, obiectivele acțiunii propuse nu pot fi realizate într-o măsură suficientă de statele membre și, în consecință, pot fi realizate mai bine de către Comunitate. În conformitate cu principiul proporționalității, enunțat de articolul menționat, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru a atinge aceste obiective.
- (24) Este necesară modificarea Directivei 76/207/CEE în consecință,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

Articolul 1

Directiva 76/207/CEE se modifică după cum urmează:

1. la articolul 1, se introduce următorul alineat:

„(1)a Statele membre țin cont în mod activ de obiectivul egalității între bărbați și femei la elaborarea și punerea în aplicare

a actelor cu putere de lege și a actelor administrative, a politicilor și activităților în domeniile prevăzute la alineatul (1).”;

2. articolul 2 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 2

(1) În sensul următoarelor dispoziții, principiul egalității de tratament presupune inexistența oricărei discriminări pe criterii de sex legată, direct sau indirect, în special de starea civilă sau familială.

(2) În sensul prezentei directive, prin termenii de mai jos se înțelege:

— «discriminare directă»: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de sex, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă;

— «discriminare indirectă»: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră ar dezavantaja în special persoanele de un anumit sex în raport cu persoanele de alt sex, cu excepția cazului în care această dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare;

— «hărțuire»: situația în care un comportament nedorit determinat de sexul căruia îi aparține o persoană are ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauză și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor;

— «hărțuire sexuală»: situația în care se manifestă un comportament nedorit cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau fără caracter verbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor.

(3) Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt considerate, în sensul prezentei directive, ca fiind acte de discriminare pe criterii de sex și, în consecință, sunt interzise.

Respingerea unor asemenea comportamente de către persoana în cauză sau supunerea acesteia la un astfel de comportament nu poate constitui temeiul luării unei decizii care afectează această persoană.

(4) Orice comportament prin care o persoană este obligată să aibă în raport cu alte persoane o conduită discriminatorie pe criterii de sex este considerat discriminare în sensul prezentei directive.

(5) În cadrul legislațiilor lor, al convențiilor colective sau al practicilor interne, statele membre încurajează angajatorii și persoanele responsabile de accesul la formarea profesională să ia măsuri de prevenire a tuturor formelor de discriminare pe criterii de sex și, în special, a hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă.

⁽¹⁾ Cauza C-180/95, Draehmpaehl, Culegere 1997, p. I-2195, cauza C-271/91, Marshall, Culegere 1993, p. I-4367.

(6) Statele membre pot prevedea, în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, inclusiv formarea care duce la aceasta, că o diferență de tratament care se bazează pe o caracteristică legată de sex nu constituie discriminare când, dată fiind natura activităților profesionale specifice în cauză sau contextul în care sunt desfășurate, o asemenea caracteristică constituie o cerință profesională veritabilă și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

(7) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor privind protecția femeii, în special în ceea ce privește sarcina și maternitatea.

O femeie aflată în concediu de maternitate are dreptul, la încheierea concediului de maternitate, să revină la locul său de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței sale.

Orice tratament mai puțin favorabil al unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate, în sensul Directivei 92/85/CEE, constituie discriminare în sensul prezentei directive.

De asemenea, prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor Directivei 96/34/CE a Consiliului din 3 iunie 1996 privind acordul-cadru referitor la concediul pentru creșterea copilului, încheiat de UNICE, CEIP și CES (*) și ale Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în înțelesul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE] (**). De asemenea, nu aduce atingere dreptului statelor membre de a recunoaște drepturi distincte la concediu de paternitate și de adopție. Statele membre care recunosc astfel de drepturi iau măsurile necesare pentru a proteja lucrătorii și lucrătoarele împotriva concedierii din cauza exercitării acestor drepturi și se asigură că, la sfârșitul acestui concediu, aceștia au dreptul să revină la vechile locuri de muncă sau la locuri de muncă echivalente, în condiții care nu le sunt mai puțin favorabile și să beneficieze de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.

(8) Statele membre pot menține sau adopta măsuri în sensul articolului 141 alineatul (4) din tratat, cu scopul de a asigura egalitatea deplină în practică între bărbați și femei.

(*) JO L 145, 19.6.1996, p. 4.

(**) JO L 348, 28.11.1992, p. 1.”;

3. articolul 3 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 3

(1) Aplicarea principiului egalității de tratament implică inexistența oricărei discriminări directe sau indirecte, pe criterii de sex, în sectoarele public sau privat, inclusiv în instituțiile publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități independente sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, indiferent de ramura de activitate, și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv promovarea;
- (b) accesul la toate tipurile și toate nivelurile de orientare profesională, formare profesională, perfecționare și recalificare, inclusiv experiența practică de muncă;
- (c) condițiile de încadrare în muncă și de muncă, inclusiv de concediere, precum și de remunerare, prevăzute de Directiva 75/117/CEE;
- (d) afilierea și implicarea într-o organizație a lucrătorilor sau a angajatorilor sau orice organizație ai cărei membri exercită o profesie specifică, inclusiv avantajele procurate de acest tip de organizație.

(2) În acest sens, statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că:

- (a) toate dispozițiile actelor cu putere de lege și ale actelor administrative contrare principiului egalității de tratament se abrogă;
- (b) toate dispozițiile contrare principiului egalității de tratament care sunt prevăzute în contracte sau convenții colective, regulamente de ordine interioară ale întreprinderilor sau norme care reglementează profesiile independente și organizațiile lucrătorilor și angajatorilor sunt sau pot fi declarate nule sau se modifică.”;

4. articolele 4 și 5 se elimină;

5. articolul 6 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 6

(1) Statele membre se asigură că procedurile judiciare și administrative, inclusiv, dacă se consideră potrivit, procedurile de conciliere care urmăresc asigurarea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă, sunt accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate de neaplicarea în cazul lor a principiului egalității de tratament, chiar după încetarea discriminării care se presupune că a avut loc.

(2) Statele membre adoptă, în ordinile lor juridice interne, măsurile necesare pentru a asigura o indemnizație sau o despăgubire reală și efectivă, în condițiile stabilite de statele membre, pentru prejudiciul suferit de o persoană în urma unei discriminări contrare articolului 3, într-un mod care este disuasiv și proporțional cu dauna suferită; această indemnizație sau despăgubire nu poate fi limitată prin stabilirea unei limite superioare prealabile, cu excepția cazurilor în care angajatorul poate dovedi că singurul prejudiciu suferit de un candidat în urma discriminării în sensul prezentei directive este refuzul de a lua în considerare cererea sa de încadrare în muncă.

(3) Statele membre se asigură că asociațiile, organizațiile sau celelalte persoane juridice care, în conformitate cu criteriile stabilite în legislațiile lor interne, au un interes legitim în asigurarea respectării dispozițiilor prezentei directive, pot iniția, în numele sau în sprijinul reclamanților, cu acordul acestora, orice procedură judiciară sau administrativă prevăzută pentru a obliga la respectarea obligațiilor care rezultă din prezenta directivă.

(4) Alineatele (1) și (3) nu aduc atingere normelor de drept intern cu privire la termenele stabilite pentru introducerea unei acțiuni în ceea ce privește principiul egalității de tratament.”;

6. articolul 7 se înlocuiește cu următorul text:

„Articolul 7

Statele membre adoptă, în ordinele lor juridice interne, măsurile necesare prevăzute de legislațiile și practicile lor interne pentru protecția lucrătorilor, inclusiv a reprezentanților acestora, împotriva concedierii sau a oricărui tratament defavorabil din partea angajatorului ca răspuns la o plângere formulată la nivelul întreprinderii sau la orice acțiune în justiție destinată să asigure respectarea principiului egalității de tratament.”;

7. se introduc următoarele articole:

„Articolul 8a

(1) Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme pentru a promova, a analiza, a monitoriza și a susține egalitatea de tratament între toate persoanele, fără discriminare pe criterii de sex, și adoptă dispozițiile necesare. Aceste organisme pot face parte dintre organele însărcinate cu apărarea la nivel național a drepturilor omului sau cu protecția drepturilor persoanelor.

(2) Statele membre veghează ca printre competențele acestor organisme să se numere:

- (a) acordarea de asistență independentă victimelor discriminării pentru declanșarea unei proceduri împotriva discriminării, fără a aduce atingere dreptului victimelor și asociațiilor, organizațiilor sau altor persoane juridice prevăzute la articolul 6 alineatul (3);
- (b) desfășurarea de anchete independente privind discriminarea;
- (c) publicarea unor rapoarte independente și formularea de recomandări privind orice aspect referitor la asemenea discriminare.

Articolul 8b

(1) În conformitate cu tradițiile și practicile lor interne, statele membre iau măsuri adecvate de promovare a dialogului social între partenerii sociali, în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv prin monitorizarea practicilor la locul de

muncă, a convențiilor colective, a codurilor de conduită, a cercetării sau a schimbului de experiențe și de bune practici.

(2) Respectând tradițiile și practicile lor interne, statele membre încurajează partenerii sociali, fără a aduce atingere autonomiei acestora, să promoveze egalitatea între femei și bărbați și să încheie, la nivelul corespunzător, acorduri care să stabilească norme împotriva discriminării în domeniile prevăzute la articolul 1 care intră în domeniul de aplicare al negocierilor colective. Aceste acorduri respectă cerințele minime stabilite de prezenta directivă și măsurile naționale de punere în aplicare.

(3) În conformitate cu legislația, convențiile colective și practicile lor interne, statele membre încurajează angajatorii să promoveze, în mod organizat și sistematic, egalitatea de tratament între bărbați și femei la locul de muncă.

(4) În acest scop, angajatorii trebuie încurajați să ofere lucrătorilor și reprezentanților acestora, la intervale regulate adecvate, informații corespunzătoare privind egalitatea de tratament între bărbați și femei în întreprinderi.

Aceste informații pot include statistici cu privire la proporțiile de bărbați și femei la niveluri diferite ale organizației și măsuri posibile de îmbunătățire a situației în colaborare cu reprezentanții lucrătorilor.

Articolul 8c

Statele membre încurajează dialogul cu organizațiile neguvernamentale corespunzătoare care, în conformitate cu legislațiile și practicile lor interne, au un interes legitim să contribuie la combaterea discriminării pe criterii de sex, în vederea promovării principiului egalității de tratament.

Articolul 8d

Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile încălcărilor dispozițiilor de drept intern adoptate în temeiul prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestor sancțiuni.

Sancțiunile, care pot cuprinde plata compensației către victimă, trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive. Statele membre notifică Comisiei dispozițiile relevante, până la 5 octombrie 2005, precum și orice modificare ulterioară care le afectează, în cel mai scurt termen.

Articolul 8e

(1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile pentru protecția principiului egalității de tratament decât cele prevăzute de prezenta directivă.

(2) Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în nici o împrejurare un motiv de reducere a nivelului de protecție împotriva discriminării deja acordat de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.”

Articolul 2

(1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 5 octombrie 2005 sau se asigură, până la această dată, că partenerii sociali introduc dispozițiile necesare prin acord. Statele membre adoptă toate dispozițiile necesare pentru a le permite în orice moment să fie în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

Când statele membre adoptă aceste măsuri, ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

(2) Statele membre comunică Comisiei, în termen de trei ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive, toate informațiile necesare întocmirii de către Comisie a unui raport adresat Parlamentului European și Consiliului cu privire la aplicarea prezentei directive.

(3) Fără a aduce atingere alineatului (2), statele membre comunică Comisiei, la fiecare patru ani, textul actelor cu putere de lege și al actelor administrative adoptate pentru aplicarea articolului 141 alineatul (4) din tratat, precum și rapoarte cu pri-

vire la aceste măsuri și la punerea lor în aplicare. Pe baza acestor informații, Comisia adoptă și publică, la fiecare patru ani, un raport stabilind o evaluare comparativă a acestor măsuri în temeiul Declarației nr. 28, anexată la Actul final al Tratatului de la Amsterdam.

Articolul 3

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 4

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 23 septembrie 2002.

Pentru Parlamentul European

Președintele

P. COX

Pentru Consiliu

Președintele

M. FISCHER BOEL