

32002L0073

L 269/15

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

5.10.2002.

EIROPAS PARLAMENTA UN PADOMES DIREKTĪVA 2002/73/EK

(2002. gada 23. septembris),

ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo izglītību un paaugstināšanu amatā, kā arī darba nosacījumiem

(Dokuments attiecas uz EEZ)

EIROPAS PARLAMENTS UN EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 141. panta 3. punktu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu ⁽¹⁾,

ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽²⁾,

lemjot saskaņā ar Līguma ⁽³⁾ 251. pantā paredzēto procedūru, ievērojot Samierināšanas komitejas 2002. gada 19. aprīlī apstiprināto kopīgo dokumentu,

tā kā:

- (1) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 6. pantu Eiropas Savienība ir dibināta, ievērojot visām dalībvalstīm kopīgos brīvības, demokrātijas, cilvēktiesību un pamatbrīvību respektēšanas un tiesiskuma principus, un tā ievēro pamattiesības, ko nodrošina Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija un kas izriet no dalībvalstu kopīgajām konstitucionālajām tradīcijām kā Kopienas tiesību vispārīgie principi.
- (2) Visu cilvēku tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā un aizsardzību pret diskrimināciju ir vispārējas tiesības, kas atzītas ar Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju, Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par sieviešu visu veidu diskriminācijas izskaušanu, Starptautisko konvenciju par rasu visu veidu diskriminācijas likvidāciju un Apvienoto Nāciju Organizācijas Paktu par pilsoņu un politiskajām tiesībām un Paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām un ar Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvenciju, ko parakstījušas visas dalībvalstis.
- (3) Šī direktīva respektē pamattiesības un ievēro principus, kas jo īpaši ir atzīti Eiropas Savienības Pamattiesību hartā.
- (4) Sieviešu un vīriešu līdztiesība ir pamatprincips, ievērojot Eiropas Kopienas dibināšanas līguma 2. pantu un 3. panta 2. punktu un Tiesas praksi; minētajos Līguma noteikumos

sieviešu un vīriešu līdztiesība ir pasludināta par Kopienas "uzdevumu" un "mērķi", un Kopienai ir uzlikts pienākums visās savās darbībās to "veicināt".

- (5) Līguma 141. pantā, un jo īpaši 3. punktā, ir īpaši runāts par vienādām iespējām un vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesiju jautājumos.
- (6) Padomes Direktīvā 76/207/EEK ⁽⁴⁾ nav definēti tiesās un netiesās diskriminācijas jēdzieni; pamatojoties uz Līguma 13. pantu, Padome ir pieņēmusi 2000. gada 29. jūnija Direktīvu 2000/43/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret cilvēkiem neatkarīgi no viņu rases vai nacionālās izcelsmes ⁽⁵⁾, un 2000. gada 27. novembra Direktīvu 2000/78/EK, ar ko izveido vispārēju sistēmu par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesiju jautājumos ⁽⁶⁾, kurās ir definēta tiešā un netiešā diskriminācija; tādēļ ir lietderīgi iekļaut definīcijas, kas atbilst minētajām direktīvām attiecībā uz dzimumu.
- (7) Šī direktīva neierobežo biedrošanās brīvību, tostarp tiesības kopā ar citiem veidot arodbiedrības un pievienoties arodbiedrībām, lai aizsargātu savas intereses; pasākumi Līguma 141. panta 4. punkta nozīmē var iekļaut dalību tādās organizācijās vai arodbiedrībās vai tādu organizāciju vai arodbiedrību darbības turpināšanu, kuru galvenais mērķis ir praksē sekmēt principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem.
- (8) Uzmākšanās, kas saistīta ar personas dzimumu, un seksuāla uzmākšanās ir pretrunā principam par vienlīdzīgu attieksmi pret sievietēm un vīriešiem; tādēļ ir lietderīgi definēt šādus jēdzienus un aizliegt šādus diskriminācijas veidus; tādēļ jāuzsver, ka minētie diskriminācijas veidi sastopami ne tikai darba vietā, bet arī saistībā ar darba iespējām un profesionālo izglītību, nodarbinātības laikā un saistībā ar profesiju.
- (9) Šajā kontekstā darba devēji un personas, kas atbild par profesionālo izglītību, jānodrošina veikt pasākumus, lai apkarotu visus diskriminācijas veidus dzimuma dēļ un, jo īpaši, veikt

⁽¹⁾ OV C 337 E, 28.11.2000., 204. lpp. un OV C 270 E, 25.9.2001., 9. lpp.

⁽²⁾ OV C 123, 25.4.2001., 81. lpp.

⁽³⁾ Eiropas Parlamenta 2001. gada 31. maija atzinums (OV C 47, 21.1.2002., 19. lpp.), Padomes 2001. gada 23. jūlija kopējā nostāja (OV C 307, 31.10.2001., 5. lpp.) un Eiropas Parlamenta 2001. gada 24. oktobra lēmums (OV C 112 E, 9.5.2002., 14. lpp.). Eiropas Parlamenta 2002. gada 12. jūnija lēmums un Padomes 2002. gada 13. jūnija lēmums.

⁽⁴⁾ OV L 39, 14.2.1976., 40. lpp.

⁽⁵⁾ OV L 180, 19.7.2000., 22. lpp.

⁽⁶⁾ OV L 303, 2.12.2000., 16. lpp.

aizsargpasākumus pret uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos darba vietā, saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktiem un praksi.

- (10) Tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, vai ir notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums, kas jāizskata valsts tiesu iestādēs vai citās kompetentās iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktu noteikumiem vai praksi; šādos noteikumos var paredzēt jo īpaši netiešo diskrimināciju, ko rada ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz statistiskiem pierādījumiem; ievērojot Tiesas praksi ⁽¹⁾, diskriminācija saistīta ar dažādu noteikumu piemērošanu salīdzināmā situācijā vai viena un tā paša noteikuma piemērošanu dažādās situācijās.
- (11) Jāierobežo profesionālās darbības, kam dalībvalstis var izlemt nepiemērot Direktīvu 76/207/EEK, lai to varētu piemērot tām profesionālajām darbībām, kurās viena dzimuma personu nodarbināšanu nosaka attiecīgo konkrēto profesionālo darbību raksturs, ar noteikumu, ka izvirzītais mērķis ir likumīgs, un ievērojot proporcionalitātes principu, kā noteikts Tiesas praksē ⁽²⁾.
- (12) Tiesa ir konsekventi atzinusi, ka saistībā ar vienlīdzīgas attieksmes principu ir likumīgi aizsargāt sievietes bioloģisko stāvokli grūtniecības laikā un pēc tās; turklāt, tā ir konsekventi nolēmusi, ka jebkura nelabvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecību vai maternitāti ir tieša dzimumu diskriminācija; tāpēc šī direktīva neierobežo Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvu 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darba drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti ⁽³⁾ (desmitā atsevišķā direktīva saskaņā ar Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punktu), kuras mērķis ir nodrošināt to sieviešu fiziskā un garīgā stāvokļa aizsardzību, kas ir grūtniecības stāvoklī, kam ir pēcdzemdību periods vai kas baro bērnu ar krūti; Direktīvas 92/85/EEK preambulā ir paredzēts, ka strādājošu grūtnieču, sieviešu, kas strādā pēcdzemdību periodā vai kas strādā un baro bērnu ar krūti, drošības un veselības aizsardzība nedrīkst radīt nelabvēlīgāku attieksmi pret sievietēm darba tirgū vai kaitēt direktīvām, kuras saistītas ar vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm; Tiesa ir atzinusi to sieviešu tiesību aizsardzību, kas izriet no darba līguma, jo īpaši viņu tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā darbā, ne mazāk labvēlīgos darba apstākļos, kā

arī viņu tiesības gūt labumu no darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņām būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

- (13) Padomes un par nodarbinātību un sociālo politiku atbildīgo ministru, kuru kopīgā sanāksme notika Padomē, 2000. gada 29. jūnija Rezolūcijā par sieviešu un vīriešu līdzsvarotu dalību ģimenes un darba dzīvē ⁽⁴⁾ dalībvalstis tika mudinātas apsvērt iespēju savās attiecīgajās tiesiskajās sistēmās piešķirt strādājošiem vīriešiem individuālas un nenododamas tiesības uz atvaļinājumu bērna tēvam, vienlaikus saglabājot viņu tiesības attiecībā uz nodarbinātību; šajā kontekstā ir būtiski uzsvērt, ka dalībvalstu ziņā ir noteikt to, vai piešķirt vai nepiešķirt šādas tiesības, kā arī paredzēt visus nosacījumus, izņemot atlaišanu no darba un atgriešanos darbā, kuri ir ārpus šīs direktīvas darbības jomas.
- (14) dalībvalstis saskaņā ar Līguma 141. panta 4. punktu var saglabāt vai pieņemt pasākumus, ar ko paredz īpašas priekšrocības, lai nepietiekami pārstāvētajam dzimumam atvieglotu iesaistīšanos profesionālajā darbā vai lai novērstu vai kompensētu viņu profesionālās izaugsmes trūkumus; ņemot vērā pašreizējo situāciju un paturot prātā Amsterdamas Līguma deklarāciju Nr. 28, dalībvalstu mērķim, pirmkārt, jābūt sieviešu stāvokļa uzlabošanai darba dzīvē.
- (15) Diskriminācijas aizliegums nedrīkst ierobežot tādu pasākumu saglabāšanu vai pieņemšanu, kuru mērķis ir novērst vai kompensēt trūkumus, ko cietusi viena dzimuma personu grupa; šādi pasākumi pieļauj viena dzimuma personu organizāciju pastāvēšanu, ja to galvenais mērķis ir veicināt minēto personu īpašās vajadzības un veicināt vīriešu un sieviešu līdztiesību.
- (16) Princips, ka vīrieši un sievietes saņem vienādu atalgojumu, jau ir stingri noteikts Līguma 141. pantā un Padomes 1975. gada 10. februāra Direktīvā 75/117/EEK par dalībvalstu tiesību aktu tuvināšanu saistībā ar vīriešu un sieviešu vienāda atalgojuma principa piemērošanu ⁽⁵⁾, un to pastāvīgi apstiprina Tiesas prakse; minētais princips ir būtiska un neatņemama *acquis communautaire* daļa attiecībā uz dzimumu diskrimināciju.
- (17) Tiesa ir nolēmusi, ka, ņemot vērā tiesību uz efektīvu tiesisko aizsardzību būtisko raksturu, darbinieki bauda šādu aizsardzību arī pēc darba attiecību beigām ⁽⁶⁾; darbiniekam, kas aizstāv atbilstīgi šai direktīvai aizsargāto personu vai sniedz šādas personas vārdā liecību, jābūt tiesībām uz tādu pašu aizsardzību.

⁽¹⁾ Case C-394/96 Brown, [1998] ECR I-4185, Case C-342/93 Gillespie, [1996] ECR I-475.

⁽²⁾ Case C-222/84 Johnston, [1986] ECR 1651, Case C-273/97 Sirdar [1999] ECR I-7403 un Case C-285/98 Kreil [2000] ECR I-69.

⁽³⁾ OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.

⁽⁴⁾ OV C 218, 31.7.2000., 5. lpp.

⁽⁵⁾ OV L 45, 19.2.1975., 19. lpp.

⁽⁶⁾ Case C-185/97 Coote [1998] ECR I-5199.

- (18) Tiesa ir nolēmusi, ka efektivitātes labad vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē, ka ik reizi, kad to neievēro, kompensācijai, ko piešķir diskriminētajam darbiniekam, jābūt atbilstīgai nodarītajam kaitējumam; turklāt tā precizējusi, ka galīgā ierobežojuma iepriekšēja noteikšana var nepieļaut efektīvu kompensāciju un ka atteikšanās no procentu piešķiršanas, lai atlīdzinātu ciestos zaudējumus, nav atļauta ⁽¹⁾.
- (19) Atbilstīgi Tiesas praksei valsts tiesību normas attiecībā uz lietu ierosināšanas termiņiem ir pieļaujamas ar noteikumu, ka tās nav mazāk labvēlīgas par normām, kas paredz termiņus līdzīgām lietām, kuras ir valstu kompetencē, un ka tās nepadara par faktiski neiespējamu īstenot tiesības, kas piešķirtas ar Kopienas tiesību aktiem.
- (20) To personu rīcībā, kas bijušas pakļautas diskriminācijai dzimuma dēļ, būtu jābūt atbilstīgiem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem; lai nodrošinātu efektīvāku aizsardzību, arī apvienībām, organizācijām un citām juridiskajām personām jābūt tiesīgām iesaistīties tiesvedībā, kā to nosaka dalībvalstis, vai nu jebkura cietušā vārdā, vai viņu atbalstot, neierobežojot attiecīgās valsts procesuālos noteikumus par pārstāvību un aizstāvību tiesās.
- (21) Dalībvalstīm jāveicina dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem, un — atbilstīgi attiecīgās valsts praksei — nevalstiskajām organizācijām, lai pievērstos dažādiem dzimuma diskriminācijas veidiem darba vietā un apkarotu tos.
- (22) Dalībvalstīm jāparedz efektīvas, samērīgas un preventīvas sankcijas gadījumā, ja netiek pildīti pienākumi saskaņā ar Direktīvu 76/207/EEK.
- (23) Saskaņā ar subsidiaritātes principu, kā noteikts Līguma 5. pantā, dalībvalstis nevar pietiekami sasniegt ierosinātās rīcības mērķus, un tādēļ tos vieglāk var sasniegt Kopienā; saskaņā ar minētajā pantā noteikto proporcionalitātes principu šī direktīva nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs minētā mērķa sasniegšanai.
- (24) Tāpēc atbilstīgi ir jāgroza Direktīva 76/207/EEK,

IR PIEŅĒMUŠI ŠO DIREKTĪVU.

1. pants

Direktīvu 76/207/EEK ar šo groza šādi:

1. Direktīvas 1. pantā iekļauj šādu punktu:

“1.a. Dalībvalstis, izstrādājot un izpildot normatīvos un administratīvos aktus, politikas un darbības jomās, kas minētas

1. punktā, aktīvi ņem vērā vīriešu un sieviešu līdztiesības mērķi.”

2. Direktīvas 2. pantu aizstāj ar šādu:

“2. pants

1. Šajos noteikumos vienlīdzīgas attieksmes princips nozīmē to, ka nav nekādas tiešas vai netiešas diskriminācijas dzimuma dēļ, jo īpaši, norādot uz ģimenes vai civiltāvokli.

2. Šajā direktīvā piemēro šādas definīcijas:

— tieša diskriminācija: ja attieksme pret vienu personu ir mazāk labvēlīga dzimuma dēļ, nekā attieksme pret kādu citu ir, ir bijusi vai būtu bijusi līdzīgā situācijā,

— netieša diskriminācija: ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda viena dzimuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar otra dzimuma personām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav atbilstīgs un vajadzīgs līdzeklis šāda mērķa sasniegšanai,

— uzmākšanās: ja saistībā ar kādas personas dzimumu notiek nevēlama rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana,

— seksuāla uzmākšanās: ja notiek jebkāda veida nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana, jo īpaši, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi.

3. Uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos šīs direktīvas nozīmē uzskata par diskrimināciju dzimuma dēļ un tādēļ aizliedz.

Personas atteikšanos no šādas rīcības vai pakļaušanos tai nevar izmantot par pamatu, lai pieņemtu lēmumu attiecībā uz minēto personu.

4. Norādījumu diskriminēt personas dzimuma dēļ uzskata par diskrimināciju šīs direktīvas nozīmē.

5. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi mudina darba devējus un tos, kas atbild par profesionālās izglītības pieejamību, veikt pasākumus, lai novērstu visus diskriminācijas veidus dzimuma dēļ, jo īpaši uzmākšanos un seksuālu uzmākšanos darba vietā.

⁽¹⁾ Case C-180/95, Draehmpaehl, [1997] ECR I-2195, Case C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367.

6. Attiecībā uz darba iespējām, tostarp ar tām saistīto sagatavošanu, dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kuras pamatā ir ar dzimuma piederību saistīta īpašība, nerada diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību rakstura dēļ vai kontekstā, kādā tās tiek veiktas, šāda īpašība veido patiesu un noteicošu profesionālo prasību, ar noteikumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir samērīga.

7. Šī direktīva neierobežo noteikumus, kas attiecas uz sieviešu aizsardzību, jo īpaši attiecībā uz grūtniecību un maternitāti.

Sievietei dzemdību atvaļinājumā ir tiesības pēc minētā atvaļinājuma beigām atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgā amatā ar noteikumiem un nosacījumiem, kas nav viņai mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz kuriem viņai būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

Mazāk labvēlīga attieksme pret sievieti saistībā ar grūtniecības vai dzemdību atvaļinājumu Direktīvas 92/85/EEK nozīmē ir diskriminācija šīs direktīvas nozīmē.

Šī direktīva arī neierobežo noteikumus, kuri paredzēti Padomes 1996. gada 3. jūnija Direktīvā 96/34/EK par UNICE (Eiropas Profesionālo un darba devēju konfederācijas savienība), CEEP (Uzņēmumu ar valsts kapitāla daļu un vispārējās ekonomiskās intereses uzņēmumu Eiropas Centrs) un EAK (Eiropas Arod biedrību konfederācija) noslēgto pamat nolīgumu attiecībā uz bērna kopšanas atvaļinājumu (*), un Padomes 1992. gada 19. oktobra Direktīvā 92/85/EEK par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darba drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu strādājošām grūtniecēm, sievietēm, kas strādā pēcdzemdību periodā vai strādājošām sievietēm, kas baro bērnu ar krūti (desmitā atsevišķā direktīva saskaņā ar Direktīvas 89/391/EEK 16. panta 1. punktu (**)). Tā arī neierobežo dalībvalstu tiesības atzīt noteiktas tiesības uz atvaļinājumu bērna tēvam un/vai adopcijas atvaļinājumu. Tās dalībvalstis, kas atzīst šādas tiesības, veic vajadzīgos pasākumus, lai aizsargātu strādājošos vīriešus un sievietes no atļaušanas no darba minēto tiesību izmantošanas dēļ, un nodrošina, lai pēc šāda atvaļinājuma beigām viņiem būtu tiesības atgriezties savā darbā vai līdzvērtīgos amatos ar noteikumiem un nosacījumiem, kuri nav viņiem mazāk labvēlīgi, un gūt labumu no visiem darba apstākļu uzlabojumiem, uz ko viņiem būtu bijušas tiesības prombūtnes laikā.

8. Dalībvalstis var saglabāt vai pieņemt pasākumus Līguma 141. panta 4. punkta nozīmē, lai faktiski nodrošinātu vīriešu un sieviešu pilnīgu līdztiesību.

(*) OV L 145, 19.6.1996., 4. lpp.

(**) OV L 348, 28.11.1992., 1. lpp.”

3. Direktīvas 3. pantu aizstāj ar šādu:

“3. pants

1. Vienlīdzīgas attieksmes principa piemērošana nozīmē to, ka nav tiešas vai netiešas diskriminācija dzimuma dēļ valsts vai privātajos sektoros, tostarp valsts iestādēs, attiecībā uz:

- a) nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanas iespējām, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda būtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, ietverot paaugstināšanu amatā;
- b) pieejamību visu veidu un visu līmeņu profesionālajai orientācijai, profesionālajai sagatavošanai, kvalifikācijas celšanai un pārkvalificēšanās iespējām, to skaitā praktiskā darba pieredzei;
- c) nodarbinātības un darba nosacījumiem, tostarp atļaušanu no darba, kā arī atalgojumu, kā paredzēts Direktīvā 75/117/EEK;
- d) dalību un iesaistīšanos kādā darbaņēmēju vai darba devēju organizācijā vai jebkādā organizācijā, kuras biedri ir nodarbināti konkrētā profesijā, ietverot šādu organizāciju sniegtās priekšrocības.

2. Tādēļ dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka:

- a) atceļ normatīvos un administratīvos aktus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam;
- b) pasludina vai var pasludināt par spēkā neesošiem vai groza jebkurus noteikumus, kas ir pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, kurš ir iekļauts līgumos vai koplīgumos, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos vai noteikumos, kas reglamentē neatkarīgās profesijas un darbaņēmēju un darba devēju organizācijas.”

4. Svītro 4. un 5. pantu.

5. Direktīvas 6. pantu aizstāj ar šādu:

“6. pants

1. Dalībvalstis nodrošina to, lai visām personām, kas uzskata sevi par cietušām tāpēc, ka viņām nav piemērots vienlīdzīgas attieksmes princips, arī pēc to attiecību izbeigšanās, kurās iespējams ir notikusi diskriminācija, lai panāktu šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildi, ir pieejamas tiesas un/vai administratīvās procedūras, to skaitā samierināšanas procedūras gadījumos, kad dalībvalstis tās uzskata par lietderīgām.

2. Dalībvalstis ievieš savā tiesiskajā sistēmā šādus pasākumus, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu reālu un efektīvu kompensāciju vai atlīdzību, kuru dalībvalstis noteikušas par zaudējumiem un kaitējumu, kas radīti personai, kura cietusi tādas diskriminācijas dēļ, kas ir pretrunā 3. pantam, un lai tie būtu preventīvi un samērīgi ar radīto kaitējumu; šādu kompensāciju vai atlīdzību nevar ierobežot, iepriekš nosakot galīgo ierobežojumu, izņemot gadījumus, kad darba devējs var pierādīt, ka vienīgais kaitējums, kas nodarīts pretendētā diskriminācijas dēļ šīs direktīvas nozīmē, ir atteikums ņemt vērā viņa/viņas darba pieteikumu.

3. Dalībvalstis nodrošina to, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kam saskaņā ar attiecīgo valsts tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīgas intereses nodrošināt šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, sūdzības iesniedzēja vārdā vai atbalstot to, ar viņa vai viņas atļauju varētu iesaistīties jebkurā tiesas un/vai administratīvā procedūrā šajā direktīvā paredzēto pienākumu izpildei.

4. Šā panta 1. un 3. punkts neierobežo attiecīgās valsts tiesību aktus, kas attiecas uz termiņiem prasības celšanai attiecībā uz vienlīdzīgas attieksmes principu.”

6. Direktīvas 7. pantu aizstāj ar šādu:

“7. pants

Dalībvalstis savā tiesiskajā sistēmā ievieš šādus pasākumus, kuri vajadzīgi, lai pasargātu darbiniekus, to skaitā darbinieku pārstāvjus saskaņā ar valsts tiesību aktiem un/vai praksi, no atlaišanas vai citas negatīvas attieksmes no darba devēja puses, kas ir reakcija uz sūdzību uzņemumā vai uz jebkuru tiesvedību, kuras mērķis ir panākt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.”

7. Direktīvā iekļauj šādus pantus:

“8.a pants

1. Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus un izraugās iestādi vai iestādes, lai veicinātu, analizētu, uzraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret visām personām bez diskriminācijas dzimuma dēļ. Šādas iestādes var būt daļa no aģentūrām, kuras valsts mērogā atbild par cilvēktiesību aizstāvību vai indivīda tiesību aizsardzību.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai minēto iestāžu kompetencē būtu:

- a) neierobežojot upuru un apvienību, organizāciju vai citu 6. panta 3. punktā minēto juridisko personu tiesības, neatkarīgas palīdzības sniegšana diskriminācijas upuriem, iesniedzot sūdzības par diskrimināciju;
- b) neatkarīgu izmeklēšanu veikšana par diskrimināciju;
- c) neatkarīgu ziņojumu publicēšana un ieteikumu sagatavošana par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar šādu diskrimināciju.

8.b pants

1. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi veic atbilstīgus pasākumus, lai veicinātu sociālo dialogu starp darba devējiem un darbiniekiem, lai sekmētu vienlīdzīgu attieksmi, izmantojot darba vietas prakses uzraudzību, koplīgumus, rīcības kodeksus, pieredzes un labas prakses izpēti un apmaiņu.

2. Dalībvalstis mudina darba devējus un darba ņēmējus, neierobežojot savu autonomiju, sekmēt sieviešu un vīriešu līdztiesību un attiecīgajā līmenī noslēgt līgumus, ar ko nosaka diskriminācijas novēršanas noteikumus 1. pantā minētajās jomās, uz kurām attiecas kolektīvās vienošanās, ja tas ir saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi. Šajos līgumos tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās obligātās prasības un attiecīgie valsts izpildes pasākumi.

3. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tiesību aktiem, koplīgumiem vai praksi mudina darba devējus plānoti un sistemātiski sekmēt vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm darba vietā.

4. Tādēļ darba devēji jāmudina atbilstoši regulāri sniegt darbiniekiem un/vai viņu pārstāvjiem attiecīgu informāciju par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm uzņemumā.

Šādā informācijā var iekļaut statistiku par vīriešu un sieviešu īpatsvaru dažādos organizācijas līmeņos un iespējamās stāvokļa uzlabošanas pasākumus sadarbībā ar darbinieku pārstāvjiem.

8.c pants

Dalībvalstis veicina dialogu ar atbilstīgām nevalstiskām organizācijām, kam saskaņā ar savas valsts tiesību aktiem un praksi ir likumīgas intereses piedalīties cīņā pret diskrimināciju dzimuma dēļ, lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu.

8.d pants

Dalībvalstis paredz noteikumus par sankcijām, kas piemērojamas par to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu minēto sankciju piemērošanu.

Sankcijām, kas var iekļaut kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām. Dalībvalstis vēlākais līdz 2005. gada 5. oktobrim par šādiem noteikumiem paziņo Komisijai un tūlīt ziņo tai par jebkuriem turpmākiem grozījumiem, kas tos skar.

8.e pants

1. Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas ir labvēlīgāki vienlīdzīgas attieksmes principa aizsardzībai, nekā šajā direktīvā paredzētie noteikumi.

2. Šīs direktīvas izpilde nekādā ziņā nav pamats tam, lai samazinātu to aizsardzības līmeni pret diskrimināciju, ko dalībvalstis jau sasniegušas jomās, uz kurām attiecas šī direktīva.”

2. pants

1. Dalībvalstis vēlākais līdz 2005. gada 5. oktobrim nodrošina to, ka stājas spēkā normatīvie vai administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šo direktīvu, vai arī nodrošina to, ka darba devēji un darba ņēmēji vēlākais līdz minētajam datumam ievieš vajadzīgos noteikumus, noslēdzot līgumus. Dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, kas tām dod iespēju vienmēr garantēt šajā direktīvā prasītos rezultātus. Dalībvalstis par to tūlīt informē Komisiju.

Kad dalībvalstis pieņem minētos pasākumus, tajos iekļauj norādi uz šo direktīvu vai arī šādu norādi pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka, kā izdarāma šāda norāde.

2. Dalībvalstis trīs gados pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā dara zināmu Komisijai visu informāciju, kas tai vajadzīga, lai sagatavotu ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par šīs direktīvas piemērošanu.

3. Neskarot 2. punktu, dalībvalstis reizi četros gados dara Komisijai zināmus normatīvo un administratīvo aktu noteikumus par jebkuriem pasākumiem, kas pieņemti saskaņā ar Līguma 141. panta 4. punktu, kā arī ziņojumus par minētajiem pasākumiem un to izpildi. Pamatojoties uz minēto informāciju, Komisija reizi četros gados pieņem un publicē ziņojumu, kurā nosaka

jebkuru pasākumu salīdzināmo novērtējumu, ņemot vērā Deklarāciju Nr. 28, kas pievienota Amsterdamas Līguma Nobeiguma aktam.

3. pants

Šī direktīva stājas spēkā dienā, kad to publicē *Eiropas Kopienu Oficiālajā Vēstnesī*.

4. pants

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Briselē, 2002. gada 23. septembrī

Eiropas Parlamenta vārdā —

priekšsēdētājs

P. COX

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

M. FISCHER BOEL