

32000L0043

19.7.2000.

EIROPAS KOPIENU OFICIĀLAIS VĒSTNESIS

L 180/22

PADOMES DIREKTĪVA 2000/43/EK

(2000. gada 29. jūnijs),

ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības

EIROPAS SAVIENĪBAS PADOME,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu, jo īpaši tā 13. pantu,

ņemot vērā Komisijas priekšlikumu ⁽¹⁾,ņemot vērā Eiropas Parlamenta atzinumu ⁽²⁾,ņemot vērā Ekonomikas un sociālo lietu komitejas atzinumu ⁽³⁾,ņemot vērā Reģionu komitejas atzinumu ⁽⁴⁾,

tā kā:

- (1) Līgums par Eiropas Savienību iezīmē jaunu posmu vēl ciešākas savienības izveidē starp Eiropas tautām.
- (2) Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 6. pantu Eiropas Savienība ir dibināta uz visām dalībvalstīm kopīgiem brīvības, demokrātijas, cilvēktiesību un pamatbrīvību respektēšanas un tiesiskuma principiem, un tai būtu jāievēro pamattiesības, ko nodrošina Eiropas Konvencija par cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzību, un tā kā tās izriet no dalībvalstu kopīgām konstitucionālām tradīcijām, kas ir Kopienas tiesību vispārīgie principi.
- (3) Tiesības uz vienlīdzību likuma priekšā un aizsardzība pret visu cilvēku 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 Konvenciju par cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzību, ko parakstījušas visas dalībvalstis.
- (4) Ir svarīgi ievērot šādas pamattiesības un brīvības, to skaitā tiesības uz biedrošanās brīvību. Bez tam saistībā ar piekļuvi precēm un pakalpojumiem un to nodrošināšanu ir svarīgi ievērot privātās un ģimenes dzīves aizsardzību un darījumus, kas veikti, ievērojot to.

- (5) Eiropas Parlaments pieņēmis vairākas rezolūcijas par cīņu pret rasismu Eiropas Savienībā.
- (6) Eiropas Savienība noraida teorijas, ar kuru palīdzību notiek mēģinājumi noteikt atsevišķu cilvēku rasu pastāvēšanu. Termina "rases piederība" lietošana šajā direktīvā nenozīmē šādu teoriju pieņemšanu.
- (7) Eiropadome 1999. gada 15. un 16. oktobrī Tamperē aicināja Komisiju cik drīz vien iespējams iesniegt priekšlikumus, lai ieviestu EK līguma 13. pantu par cīņu pret rasismu un ksenofobiju.
- (8) 2000. gada Nodarbinātības pamatnostādnes, par kurām Eiropadome vienotās Helsinkos 1999. gada 10. un 11. decembrī, pasvīturo vajadzību veicināt apstākļus sociāli ietveroša darba tirgus nodrošināšanai, formulējot saskaņotu stratēģiju kopumu, kas vērstas uz to, lai apkarotu pret grupām, piemēram, etniskajām minoritātēm vērstu diskrimināciju.
- (9) Diskriminācija rasu vai etniskās piederības dēļ var apdraudēt EK līguma mērķu sasniegšanu, jo īpaši augsta līmeņa nodarbinātības un sociālās aizsardzības sasniegšanu, dzīves līmeņa un dzīves kvalitātes paaugstināšanu, ekonomisko un sociālo izlīdzināšanu un solidaritāti. Bez tam tā var apdraudēt arī mērķi veicināt Eiropas Savienības pārveidošanu par telpu, kurā valda brīvība, drošība un taisnība.
- (10) Komisija 1995. gada decembrī iesniedza paziņojumu par rasismu un ksenofobiju.
- (11) Padome 1996. gada 15. jūlijā pieņēma Kopīgu rīcību (96/443/JHA) par rīcību rasisma un ksenofobijas apkarošanai ⁽⁵⁾, atbilstīgi kurai dalībvalstis apņemas nodrošināt efektīvu tiesisku sadarbību attiecībā uz pārkāpumiem, kas sakņojas rasistiskā vai ksenofobiskā uzvedībā.
- (12) Lai nodrošinātu demokrātisku un tolerantu sabiedrību attīstību, kas pieņemtu visu personu līdzdalību neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, īpaši rīcībai tās diskriminācijas jomā, kas sakņojas rasu vai etniskajā piederībā, būtu jāsniedz plašāk par pieeju nodarbinātības un pašnodarbinātības pasākumiem un jāaptver tādas jomas, kā izglītība, sociālā aizsardzība, tai skaitā sociālā nodrošināšana un veselības aprūpe, sociālās priekšrocības un piekļuve precēm un pakalpojumiem un to piegāde.

⁽¹⁾ Vēl nav publicēts *Oficiālajā Vēstnesī*.⁽²⁾ Atzinums nosūtīts 2000. gada 18. maijā (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts).⁽³⁾ Atzinums nosūtīts 2000. gada 12. aprīlī (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts).⁽⁴⁾ Atzinums nosūtīts 2000. gada 31. maijā (*Oficiālajā Vēstnesī* vēl nav publicēts).⁽⁵⁾ OV L 185, 24.7.1996., 5. lpp.

- (13) Šim nolūkam attiecībā uz šīs direktīvas aptvertajām jomām visā Kopienā būtu jāaizliedz tieša vai netieša diskriminācija, kas sakņojas rasu vai etniskajā piederībā. Šādu diskriminācijas aizliegšanu būtu jāpiemēro arī trešo valstu pilsoņiem, taču tā neattiecas uz atšķirīgu attieksmi, kas balstās uz tautību, un neskar noteikumus, kas reglamentē trešo valstu pilsoņu iebraukšanu un uzturēšanos, kā arī viņu piekļuvi darba iespējām un profesijai.
- (14) Ieviešot vienādas attieksmes principu neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības, Kopienai saskaņā ar EK līguma 3. panta 2. punktu būtu jāizvirza par mērķi novērst nevienlīdzību un veicināt vīriešu un sieviešu vienlīdzību, jo īpaši tādēļ, ka sievietes bieži vien ir daudzējādas diskriminācijas upuri.
- (15) Tādu faktu novērtēšana, pēc kuriem var spriest, ka notikusi tieša vai netieša diskriminācija, ir jautājums izskatīšanai valsts tiesu iestādēs vai citās kompetentās iestādēs saskaņā ar attiecīgās valsts tiesību aktu noteikumiem vai praksi. Jo sevišķi šādās normās var paredzēt netiešo diskrimināciju, ko nosaka ar jebkuriem līdzekļiem, to skaitā, pamatojoties uz pierādījumiem, ko sniedz statistika.
- (16) Svarīgi, lai visas fiziskās personas tiktu pasargātas no diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ. Vajadzības gadījumā un saskaņā ar savas valsts tradīcijām un praksi dalībvalstīm būtu jāparedz arī juridisko personu aizsardzība, ja tās cieš no diskriminācijas savu biedru rasu vai etniskās piederības dēļ.
- (17) Diskriminācijas aizliegumam nevajadzētu būt pretrunā ar tādu pasākumu saglabāšanu un pieņemšanu, ar kuriem paredzēts novērst neērtības vai atlīdzināt par neērtībām, ar kurām saskārusies konkrētas rasu vai etniskas piederības personu grupa, un šādiem pasākumiem jāatļauj konkrētas rasu vai etniskās piederības personu organizāciju izveide, ja viņu galvenais mērķis ir šo personu īpašo vajadzību veicināšana.
- (18) Ļoti retos gadījumos atšķirīgu attieksmi var attaisnot, ja īpašība, kas saistīta ar rasu vai etnisko piederību, veido īstu un profesiju nosakošu prasību un kad mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla. Šādi gadījumi būtu jāietver informācijā, ko dalībvalstis iesniedz Komisijai.
- (19) Personām, kuras bijušas pakļautas diskriminācijai rasu vai etniskās piederības dēļ, būtu jānodrošina atbilstīgi tiesiskās aizsardzības līdzekļi. Lai nodrošinātu efektīvāku aizsardzības pakāpi, apvienībām vai juridiskajām personām vajadzētu būt tiesīgām, kā to nosaka dalībvalstis, jebkura upura vārdā vai viņu atbalstot, iesaistīties lietas izskatīšanas procesā, neskarot attiecīgās valsts procesa noteikumus par pārstāvību un aizstāvību tiesās.
- (20) Efektīva vienlīdzības principa īstenošanai vajadzīga pienācīga tiesiskā aizsardzība pret pakļaušanu netaisnībai.
- (21) Jāpieņem noteikumi par pienākumu pierādīt, ja ir ticams diskriminācijas gadījums un, lai nodrošinātu efektīvu vienādas attieksmes principa piemērošanu, pienākums pierādīt jāvērs pret atbildētāju, ja ir sniegta liecība par šādu diskrimināciju.
- (22) Dalībvalstīm noteikumi par pienākumu pierādīt nav jāpiemēro procesiem, kuros lietas faktus izmeklē tiesa vai cita kompetentā iestāde. Šādi minētās procedūras ir tās, kurās prasītājam nav jāpierāda fakti, ko izmeklē tiesa vai kompetentā iestāde.
- (23) Dalībvalstīm būtu jāveicina dialogs starp darba devējiem un darba ņēmējiem, un nevalstiskajām organizācijām ar mērķi pievērsties dažādām diskriminācijas formām un apkarot tās.
- (24) Aizsardzība pret diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ būtu jānostiprina ar tādas iestādes vai iestāžu palīdzību katrā valstī, kura(s) būtu tiesīga(s) analizēt attiecīgās problēmas, pētīt iespējamus risinājumus un nodrošināt konkrētu palīdzību upuriem.
- (25) Šī direktīva nosaka obligātās prasības, tādējādi sniedzot dalībvalstīm iespēju ieviest vai uzturēt labvēlīgākus noteikumus. Šīs direktīvas ieviešanai nevajadzētu kalpot par attaisnojumu jebkādam regresam attiecībā uz situāciju, kura jau pastāv ikvienā dalībvalstī.
- (26) Dalībvalstīm būtu jāparedz efektīvas, proporcionālas un preventīvas sankcijas gadījumā, ja netiek ievēroti pienākumi, kas uzlikti saskaņā ar šo direktīvu.
- (27) Dalībvalstis darba devējiem un darba ņēmējiem pēc viņu kopīga lūguma var uzticēt ieviest šo direktīvu attiecībā uz noteikumiem, kas pieskaitāmi koplīgumu jomai, ar nosacījumu, ka dalībvalstis veic visus vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu, ka tās vienmēr var garantēt rezultātus, kādus prasa šī direktīva.
- (28) Saskaņā ar EK līguma 5. pantā izklāstītajiem subsidiaritātes un proporcionālītātes principiem dalībvalstis nevar pietiekami sasniegt šīs direktīvas mērķi, proti, visās dalībvalstīs nodrošināt kopīgu augstu aizsardzības līmeni pret diskrimināciju, un tādēļ piedāvātās darbības mēroga un ietekmes dēļ to labāk var panākt Kopiena. Šī direktīva nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs šo mērķu sasniegšanai,

IR PIEŅĒMUSI ŠO DIREKTĪVU.

I NODAĻA

VISPĀRĪGI NOTEIKUMI

1. pants

Mērķis

Šīs direktīvas mērķis ir noteikt sistēmu, lai apkarotu diskrimināciju rasu vai etniskas piederības dēļ ar nolūku, lai vienādas attieksmes princips stātos spēkā dalībvalstīs.

2. pants

Diskriminācijas jēdziens

1. Šajā direktīvā vienādas attieksmes princips nozīmē to, ka nav ne tiešas, ne netiešas diskriminācijas rasu vai etniskas piederības dēļ.

2. Šā panta 1. punkta mērķiem:

- tiek pieņemts, ka tiešā diskriminācija iestājas tad, kad salīdzināmā situācijā pret vienu personu izturas, ir izturējušies vai izturētos sliktāk nekā pret otru personu rasu vai etniskas piederības dēļ;
- tiek pieņemts, ka netiešā diskriminācija iestājas tad, kad acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda kādas rasu vai etniskas piederības personas īpaši nelabvēlīgā situācijā, salīdzinot ar citām personām, ja vien šāds noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav proporcionāls un vajadzīgs šāda mērķa sasniegšanas līdzeklis.

3. Par uzmācšanos uzskata diskrimināciju 1. panta nozīmē, kad vērojama nevēlama ar rasu vai etnisku piederību saistīta uzvedība ar mērķi pārkāpt personas cieņu un veidot baiļpilnu, nežēlīgu, degradējošu, pazemojošu vai noziedzīgu vidi. Šajā kontekstā uzmācšanās jēdzienu var definēt saskaņā ar dalībvalstu tiesību aktiem un praksi.

4. Norāde par personu diskrimināciju rasu vai etniskas piederības dēļ uzskatāma par diskrimināciju 1. punkta nozīmē.

3. pants

Piemērošanas joma

1. Nepārsniedzot Kopienai piešķirtās pilnvaras, šo direktīvu piemēro visām personām gan valsts, gan privātajā sektorā, to skaitā arī valsts iestādēs, attiecībā uz:

- nosacījumiem darba, pašnodarbinātības un profesijas iegūšanai, to skaitā atlases kritērijiem un darbā pieņemšanas nosacījumiem, lai kāda arī nebūtu darbības nozare, un visos profesionālās hierarhijas līmeņos, tostarp profesionālo izaugsmi;

b) piekļuvi visu veidu un visu līmeņu profesionālajām norādēm, arodapmācību, progresīvo arodapmācību un pārkvalificēšanos, tostarp praktiskā darba pieredzi;

c) nodarbinātības nosacījumiem un darba apstākļiem, to skaitā atlaišanu un apmaksu;

d) dalību un iesaistīšanos kādā strādnieku vai darbinieku organizācijā vai jebkurā organizācijā, kuras biedri darbojas konkrētā profesijā, tostarp šādu organizāciju piešķirtajiem pabalstiem;

e) sociālo aizsardzību, to skaitā sociālo nodrošinājumu un veselības aprūpi;

f) sociālajām priekšrocībām;

g) izglītību;

h) piekļuvi pakalpojumiem un precēm un to piegādi, kas ir pieejami sabiedrībai, tostarp dzīvokļu apgādi.

2. Šī direktīva neattiecas uz dažādo attieksmi tautības dēļ un neskar noteikumus un nosacījumus attiecībā uz trešās valsts pilsoņu un bezvalstnieku iebraukšanu un uzturēšanos dalībvalstu teritorijā, un jebkuru attieksmi, kas izriet attiecīgās trešās valsts pilsoņu un bezvalstnieku juridiskā statusa rezultātā.

4. pants

Patiesās un noteicošās profesionālās prasības

Neatkarīgi no 2. panta 1. un 2. punkta dalībvalstis var paredzēt, ka dažāda attieksme, kas balstās uz īpašību, kas saistīta ar rasu vai etnisku piederību, neveido diskrimināciju, ja attiecīgo profesionālo darbību rakstura dēļ vai kontekstā, kādā tās tiek veiktas, šāda īpašība veido patiesu un noteicošu profesionālo prasību, ar nosacījumu, ka mērķis ir likumīgs un prasība ir proporcionāla.

5. pants

Pozitīva darbība

Ievērojot pilnīgas vienlīdzības nodrošināšanu praksē, vienādas attieksmes princips nekavē dalībvalsti no konkrētu pasākumu saglabāšanas vai pieņemšanas, lai izskaustu trūkumus vai atļūdzinātu par trūkumiem, kas saistīti ar rasu vai etnisku piederību.

6. pants

Obligātās prasības

1. Dalībvalstis drīkst ieviest vai uzturēt noteikumus, kuri ir labvēlīgāki vienādas attieksmes principa aizsardzībai, nekā šajā direktīvā izklāstītie noteikumi.

2. Šīs direktīvas ieviešana nekādā gadījumā nav par pamatu tam, lai vājinātu to aizsardzības pret diskrimināciju līmeni, kādu dalībvalstis šajā direktīvā paredzētajās jomās jau ir sasniegušas.

II NODAĻA

TIESISKĀS AIZSARDZĪBAS LĪDZEKĻI UN TO PIEMĒROŠANA

7. pants

Tiesību aizsardzība

1. Dalībvalstis nodrošina, lai tiesiskās un/vai administratīvās procedūras, to skaitā gadījumā, ja tās uzskatāmas par atbilstīgām saskaņojuma procedūrām šajā direktīvā paredzēto pienākumu piemērošanai, būtu pieejamas visām personām, kuras uzskata sevi par cietušām, jo viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips, pat pēc tam, kad attiecības, kurās bijusi diskriminācija, ir beigušās.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai apvienības, organizācijas vai citas juridiskās personas, kurām saskaņā ar attiecīgo valstu tiesību aktos izklāstītajiem kritērijiem ir likumīga interese par šīs direktīvas noteikumu ievērošanu, sūdzības iesniedzēja vārdā vai atbalstot to, ar viņa vai viņas atļauju varētu iesaistīties jebkurā tiesiskā un/vai administratīvā procedūrā, kas paredzēta, lai piespiedu ievērot pienākumus, kas uzlikti saskaņā ar šo direktīvu.

3. Šā panta 1. un 2. punkts nav pretrunā ar attiecīgās dalībvalsts normām, kuras attiecas uz termiņiem prasības celšanai par vienādas attieksmes principu.

8. pants

Pienākums pierādīt

1. Dalībvalstis veic tādus pasākumus, kādi saskaņā ar attiecīgo valstu tiesisko sistēmu ir vajadzīgi, lai nodrošinātu to, ka gadījumā, ja personas, kuras uzskata, ka viņas saskārušās ar netaisnību, jo pret viņām nav piemērots vienādas attieksmes princips, tiesā vai kādā citā kompetentā iestādē uzrāda faktus, pēc kuriem var secināt, ka ir bijusi tieša vai netieša diskriminācija, tad atbildētajam jāpierāda, ka nav noticis vienādas attieksmes principa pārkāpums.

2. Šā panta 1. punkts neliedz dalībvalstīm ieviest tādas pierādījumu normas, kuras prasītājiem ir vēl labvēlīgākas.

3. Šā panta 1. punktu nepiemēro kriminālprocesiem.

4. Bez tam 1., 2. un 3. punktu piemēro jebkuriem procesiem, kas īstenoti saskaņā ar 7. panta 2. punktu.

5. Dalībvalstīm 1. punkts nav jāpiemēro procesiem, kuros lietas faktus izmeklē tiesa vai kompetentā iestāde.

9. pants

Pakļaušana netaisnībai

Dalībvalstis savā tiesiskajā sistēmā ievieš tādus pasākumus, kādi vajadzīgi, lai pasargātu personas no nelabvēlīgas attieksmes vai negatīvām sekām, kas ir reakcija uz sūdzību vai tiesas procesiem, kuri vērsti uz to, lai tiktu piemērots vienādas attieksmes princips.

10. pants

Informācijas izplatīšana

Dalībvalstis rūpējas par to, lai saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie noteikumi kopā ar attiecīgajiem, jau spēkā esošajiem noteikumiem tiktu darīti zināmi attiecīgajām personām, izmantojot savā teritorijā visus attiecīgos līdzekļus.

11. pants

Sociālais dialogs

1. Dalībvalstis saskaņā ar valsts tradīcijām un praksi veic pienācīgus pasākumus, lai veicinātu sociālo dialogu starp darba devējiem un darba ņēmējiem, ievērojot vienādas attieksmes veicināšanu, to skaitā izmantojot darba vietas iestrāžu kontroli, kopīgumus, uzvedības kodeksus, pētījumus un apmaiņu ar pieredzi un labu praksi.

2. Ja tas nesaskan ar valsts tradīcijām un praksi, dalībvalstis mudina darba devējus un darba ņēmējus, neskarot to autonomiju, attiecīgajā līmenī noslēgt vienošanās, kas nosaka diskriminācijas novēršanas noteikumus 3. pantā minētajās jomās, uz ko attiecas kopīguma joma. Šajās vienošanās tiek ievērotas obligātās šajā direktīvā noteiktās prasības un attiecīgie valsts īstenošanas pasākumi.

12. pants

Dialogs ar nevalstiskajām organizācijām

Dalībvalstis veicina dialogu ar atbilstīgām nevalstiskajām organizācijām, kurām saskaņā ar savas valsts tiesību aktiem un praksi ir likumīga interese dot savu ieguldījumu cīņā pret diskrimināciju rasu un etniskās piederības dēļ, ievērojot vienādas attieksmes principa veicināšanu.

III NODAĻA

VIENĀDAS ATTIEKSMES VEICINĀŠANAS IESTĀDES

13. pants

1. Dalībvalstis nozīmē iestādi vai iestādes, lai veicinātu vienādu visu cilvēku attieksmi bez diskriminācijas rasu vai etniskas piederības dēļ. Šīs iestādes var būt daļa no aģentūrām, kuras valsts mērogā atbild par cilvēktiesību aizstāvību vai indivīda tiesību aizsardzību.

2. Dalībvalstis nodrošina, lai šo iestāžu kompetencē būtu:

- nekaitējot upuru un apvienību, organizāciju vai citu 7. panta 2. punktā minēto juridisko personu tiesībām, neatkarīgas palīdzības nodrošināšana diskriminācijas upuriem, ievērojot viņu sūdzības par diskrimināciju,
- neatkarīgu aptauju rīkošana par diskrimināciju,
- neatkarīgu ziņojumu publicēšana un ieteikumu sastādīšana par jebkuru jautājumu, kas saistīts ar šādu diskrimināciju.

IV NODAĻA

NOBEIGUMA NOTEIKUMI

14. pants

Atbilstība

Dalībvalstis veic vajadzīgos pasākumus, lai nodrošinātu to, ka:

- a) tiek atcelti normatīvi un administratīvi akti, kas ir pretrunā ar vienādas attieksmes principu,
- b) ir pasludināti vai var tikt pasludināti par spēkā neesošiem vai grozītiem jebkuri noteikumi, kas ir pretrunā ar vienādas attieksmes principu, kurš iekļauts atsevišķos vai kopīgumos vai vienošanās, uzņēmumu iekšējās kārtības noteikumos, noteikumos, kas reglamentē peļņas vai bezpeļņas apvienību darbu, un normās, kas reglamentē neatkarīgas profesijas un darba ņēmēju un darbinieku organizācijas.

15. pants

Sankcijas

Dalībvalstis nosaka sankciju sistēmu to valsts noteikumu pārkāpumiem, kuri pieņemti saskaņā ar šo direktīvu, un veic visus pasākumus, kādi vajadzīgi šo sankciju piemērošanai. Sankcijām, kas veido kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām. Dalībvalstis vēlākais līdz 2003. gada 19. jūlijam par šiem noteikumiem paziņo Komisijai un nekavējoties paziņo tai par jebkādiem turpmākiem grozījumiem, kas skar tos.

16. pants

Īstenošana

Dalībvalstis līdz 2003. gada 19. jūlijam pieņem normatīvos un administratīvos aktus, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, vai darba devējiem un darba ņēmējiem pēc viņu kopīga lūguma var uzticēt ieviest šīs direktīvas noteikumus, kas attiecas uz kopīguma jomu. Šādos gadījumos dalībvalstis nodrošina, lai līdz 2003. gada 19. jūlijam darba devēji un darba ņēmēji

vienošanās veidā ieviestu vajadzīgos pasākumus, turklāt dalībvalstu pienākums ir veikt jebkurus pasākumus, kas vajadzīgi, lai tās jebkurā laikā būtu spējīgas garantēt rezultātus, kādus prasa šī direktīva. Par to dalībvalstis tūlīt informē Komisiju.

Ja dalībvalstis pieņem šos pasākumus, tajos ietver atsauci uz šo direktīvu vai arī šādu atsauci pievieno to oficiālai publikācijai. Dalībvalstis nosaka metodes, kā izdarīt šādas atsauces.

17. pants

Ziņojums

1. Dalībvalstis līdz 2005. gada 19. jūlijam un pēc tam reizi piecos gados dara zināmu Komisijai visu informāciju, kas tai vajadzīga, lai sastādītu ziņojumu Eiropas Parlamentam un Padomei par šīs direktīvas piemērošanu.

2. Komisijas ziņojumā attiecīgi ņem vērā Eiropas Rasisma un ksenofobijas uzraudzības centra viedokli, kā arī darba ņēmēju un darba devēju un attiecīgo nevalstisko organizāciju viedokļus. Saskaņā ar dzimumu vienlīdzības principu, cita starpā, šajā ziņojumā ir novērtēts, kāda rakstura pārkāpumi ir vērsti pret vīriešiem un sievietēm. Ievērojot saņemto informāciju, ja ir vajadzīgs, šajā ziņojumā ietver priekšlikumus šīs direktīvas pārskatīšanai un atjaunināšanai.

18. pants

Stāšanās spēkā

Šī direktīva stājas spēkā dienā, kad tā publicēta *Eiropas Kopienų Oficiālajā Vēstnesī*.

19. pants

Adresāti

Šī direktīva ir adresēta dalībvalstīm.

Luksemburgā, 2000. gada 29. jūnijā

Padomes vārdā —

priekšsēdētājs

M. ARCANJO