

**RO**

**RO**

**RO**



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 3.10.2008  
COM(2008) 636 final

2008/0192 (COD)

Propunere de

**DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**

**privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE**

{SEC(2008)2592}

{SEC(2008)2593}

(prezentată de Comisie)

## EXPUNERE DE MOTIVE

### 1. CONTEXTUL PROPUNERII

#### **Motivele și obiectivele propunerii**

Scopul prezentei propuneri constă în modificarea cadrului juridic comunitar privind aplicarea principiului tratamentului egal între bărbați și femei lucrătorilor independenți și soțiilor/soților acestora. Prezenta propunere va abroga Directiva 86/613/CEE<sup>1</sup> și va fi aplicabilă cu privire la acele aspecte nereglementate de Directivele 2006/54/CE, 2004/113/CE și 79/7/CEE, cu scopul de a pune în aplicare mai eficient principiul egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă sau care contribuie la exercitarea unei astfel de activități.

Comisia a anunțat o revizuire a Directivei 86/613/CEE în programul său de lucru legislativ pentru anul 2008 (programarea viitoare pentru anul 2008, nr. 2008/EMPL/021).

#### **Context general**

În raportul său<sup>2</sup> privind punerea în aplicare a Directivei 86/613/CEE, Comisia a ajuns la concluzia că rezultatele practice ale punerii în aplicare a directivei nu sunt „complet satisfăcătoare în raport cu obiectivul primar al directivei, acela de a îmbunătăți în general statutul soțiilor/soților colaboratori”.

În Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați<sup>3</sup>, Comisia a anunțat că, pentru a îmbunătăți guvernarea egalității de gen, „va revizui legislația existentă a Uniunii Europene privind egalitatea de gen neinclusă în exercițiul de reformare din 2005 (...), în scopul actualizării, modernizării și reformării, după cum va fi necesar”. Directiva 86/613/CEE nu a fost inclusă în exercițiul de reformare.

În decembrie 2007<sup>4</sup>, Consiliul a solicitat Comisiei „să analizeze necesitatea de revizuire, dacă este cazul, a Directivei 86/613/CEE a Consiliului, pentru a asigura respectarea drepturilor referitoare la maternitate și paternitate ale lucrătorilor independenți și ale soțiilor/soților colaboratori”.

Parlamentul European a solicitat în mod constant Comisiei să revizuiască directiva<sup>5</sup>, în special pentru a îmbunătăți situația soțiilor/soților colaboratori din agricultură.

---

<sup>1</sup> Directiva 86/613/CEE a Consiliului din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității (JO L 359, 19.12.1986, p. 56).

<sup>2</sup> Raport al Comisiei privind punerea în aplicare a Directivei Consiliului din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata gravidității și a maternității [COM(94) 163].

<sup>3</sup> Comunicarea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor - *Foaie de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați* [COM(2006) 92].

<sup>4</sup> 4 decembrie 2007 (Document SOC 385).

<sup>5</sup> A se vedea ultimul raport adoptat de Parlamentul European la 12 martie 2008 privind situația femeilor din zonele rurale ale Uniunii Europene [2007/2117(INI)], raportor Christa Klass, A6-0031/2008.

Consiliul European de la Lisabona din anul 2000 a stabilit ca obiectiv strategic transformarea Uniunii Europene în „cea mai competitivă și mai dinamică economie din lume bazată pe cunoaștere, capabilă de creștere economică durabilă, generatoare de noi locuri de muncă, mai bune, și caracterizată printr-o mai mare coeziune socială”.

Pentru atingerea obiectivului strategic de promovare a noi locuri de muncă, mai bune, și de oferire a unor șanse egale pentru toate persoanele, Uniunea trebuie să dezvolte spiritul antreprenorial în general și pe cel al femeilor, în special. Această necesitate a fost recunoscută în comunicările Comisiei intitulate „Gândiți mai întâi la scară mică”<sup>6</sup> și „Agenda socială reînnoită”<sup>7</sup>.

### **Dispoziții în vigoare în domeniul propunerii**

Directiva 86/613/CEE se referă la două categorii diferite de persoane, „lucrătorii independenți” și „soțiile/soții lor colaboratori”. Situațiile juridice pentru aceste două categorii de persoane sunt diferite.

Pentru **lucrătorii independenți**, în anumite domenii sunt aplicabile alte texte juridice care pun în aplicare principiul egalității de tratament între femei și bărbați. Discriminarea bazată pe sex este interzisă în domeniul securității sociale și al altor elemente de protecție socială (Directiva 79/7/CEE), în cadrul sistemelor profesionale de securitate socială (Directiva 86/378/CEE), privind condițiile de acces la munca independentă (Directivile 2002/73/CE și 2006/54/CE) și accesul la bunuri și servicii și la furnizarea de bunuri și servicii (Directiva 2004/113/CE).

În ceea ce privește „soțiile/soții colaboratori”, Directiva 86/613/CEE reprezintă singurul text juridic aplicabil la nivelul Uniunii Europene.

În 1994, Comisia a adoptat un raport<sup>8</sup> privind punerea în aplicare a Directivei 86/613/CEE, în care a ajuns la următoarea concluzie: „Din punct de vedere strict juridic, se pare că Directiva 86/613/CEE a fost pusă în aplicare în statele membre. Cu toate acestea, rezultatul practic nu este pe deplin satisfăcător, în comparație cu obiectivul primar al directivei, acela de a îmbunătăți în general statutul soțiilor/soților colaboratori”. Raportul subliniază, de asemenea, absența unei politici generale de abordare a situației soțiilor/soților colaboratori și evidențiază că, „în vederea recunoașterii muncii soțului/soției (...), singura modalitate în care acest obiectiv poate fi atins este aceea ca soțiile/soții să beneficieze pe deplin de drepturi de securitate socială”.

### **Coerența cu celelalte politici și obiective ale Uniunii**

Scopul prezentei propuneri este în totală concordanță cu politicile Uniunii Europene, în special cu Strategia de la Lisabona pentru creștere economică și locuri de muncă. În conformitate cu Tratatul CE, Comunitatea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze, în toate activitățile sale, egalitatea de șanse între bărbați și femei. Egalitatea de gen se află în centrul Strategiei de la Lisabona: dată fiind disparitatea mare existentă între bărbații și femeile

---

<sup>6</sup> COM(2008) 394.

<sup>7</sup> COM(2008) 412.

<sup>8</sup> Raport al Comisiei privind punerea în aplicare a Directivei Consiliului din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția femeilor care desfășoară activități independente, pe durata gravidității și a maternității - COM(94) 163.

care desfășoară activități independente, atenuarea acestei disparități de gen în domeniul antreprenorial este vitală, atât timp cât se urmărește atingerea ratei de încadrare în muncă a femeilor în Uniunea Europeană.

## **2. CONSULTAREA PĂRȚILOR INTERESATE ȘI EVALUAREA IMPACTULUI**

### **Consultarea**

La pregătirea acestei inițiative, Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse a urmărit o consultare cu toate părțile potențial interesate de această chestiune, atât cu cele care pot fi afectate de inițiativă, cât și cu cele care ar putea fi implicate în punerea ei în aplicare.

În consecință, Comisia, a consultat partenerii sociali europeni, alte părți interesate, statele membre și Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Organizațiile consultate au exprimat puncte de vedere divergente privind revizuirea acestei directive. Sindicatele și organizațiile din agricultură sunt în favoarea modificării directivei și a unei mai bune aplicări a principiului egalității de șanse între femei și bărbați lucrătorilor independenți și soțiilor/soților colaboratori.

Organizația care reprezintă organizațiile din agricultură susține principiul drepturilor egale pentru toți partenerii implicați în mod egal în exploatațiile agricole. Pe de altă parte, organizațiile care reprezintă întreprinderile mici și mijlocii și angajatorii sectoriali sunt preocupați mai ales de posibilele costuri ale oricăror schimbări și s-au opus oricăror schimbări care ar putea conduce la creșterea cotizațiilor la asigurările sociale.

Comitetul consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (compus din reprezentanți ai statelor membre, parteneri sociali europeni și ONG-uri), care a fost, de asemenea, consultat, este de părere că directiva ar trebui modificată pentru a acorda soțiilor/soților colaboratori un statut profesional clar, care să beneficieze de sistemele de protecție socială, precum și concedii plătite de maternitate/paternitate pentru lucrătorii independenți și soțiile/soții colaboratori.

Lobby-ul european al femeilor susține opinia Comitetului consultativ pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Confederația organizațiilor familiale din Uniunea Europeană (COFACE) susține cu tărie o revizuire a Directivei 86/613/CEE pentru a acorda femeilor care desfășoară activități independente un concediu de maternitate de durată suficientă, care să asigure evoluția corespunzătoare a gravidității normale și recuperarea fizică a mamei după o naștere normală și pentru a obliga statele membre să recunoască contribuția soților colaboratori în întreprinderile familiale și să se asigure că aceștia beneficiază de același nivel de protecție socială ca și lucrătorii independenți.

Poziția statelor membre este, de asemenea, departe de a fi unanimă, unele dintre acestea cerând o îmbunătățire a cadrului juridic al Uniunii Europene, altele afirmând că nu consideră necesară revizuirea legislației naționale în problemele reglementate de directivă sau de cadrul juridic al Uniunii Europene.

Comisia a ținut seama, cât mai mult posibil, de pozițiile exprimate în timpul consultării, limitând intervenția la ceea ce este absolut necesar pentru a pune în aplicare principiul

egalității de tratament și evaluând cu atenție costurile și beneficiile diverselor opțiuni de politică.

## Obținerea și utilizarea expertizei

Având în vedere necesitatea de a revizui Directiva 86/613/CEE, Comisia a cerut Rețelei de experți juridici independenți privind aplicarea dreptului comunitar pentru egalitatea de tratament între bărbați și femei să prezinte un raport privind punerea în aplicare a directivei, lacunele, punctele slabe și modalitățile de îmbunătățire a acesteia<sup>9</sup>.

S-a dispus întocmirea unui studiu<sup>10</sup> care să ofere o trecere în revistă a situației din statele membre și care să evalueze costurile și beneficiile diverselor opțiuni de politică.

S-au folosit pe larg și alte studii, în special cel cu privire la bunele practici privind protecția socială a noilor antreprenori și a partenerilor colaboratori și impactul asupra creării de întreprinderi (*Good practices on social protection of new entrepreneurs and assisting partners and the impact on business creation*<sup>11</sup>).

## Evaluarea impactului

Raportul de evaluare a impactului a analizat dacă revizuirea Directivei 86/613/CEE ar putea fi benefică, prin prisma obiectivelor sale, în special acela de a îmbunătăți aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați și sporirea participării femeilor la activitățile independente.

Au fost identificate trei opțiuni principale: lipsa oricărei măsuri la nivelul UE, măsuri cu caracter neobligatoriu și o modificare a Directivei 86/613/CEE.

În continuare, raportul a analizat impactul celor trei opțiuni. În acest sens, opțiunea de modificare a directivei a fost împărțită în alte patru opțiuni de politică (care nu se exclud reciproc):

- îmbunătățirea protecției în caz de maternitate;
- asigurarea concediului pentru îngrijirea membrilor familiei;
- recunoașterea contribuției soțiilor/soților colaboratori;
- acordarea de competențe în domeniu organismelor naționale de promovare a egalității.

După analizarea impactului fiecărei opțiuni, raportul a ajuns la concluzia că opțiunea de a nu lua măsuri noi la nivelul UE nu ar permite îndeplinirea niciunui dintre obiective. Astfel, s-a concluzionat că ar trebui menținute și dezvoltate măsurile cu caracter neobligatoriu, dar că acestea nu reprezintă o alternativă la modificarea directivei. Revizuirea directivei a fost considerată singura opțiune care ar putea satisface obiectivele.

În ceea ce privește costurile, raportul de evaluare a impactului a ajuns la concluzia că costurile determinate de opțiunea de a acorda un concediu de maternitate femeilor care desfășoară o

---

<sup>9</sup> Studiul este disponibil la următoarea adresă:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/report\\_draft2.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/report_draft2.pdf).

<sup>10</sup> Nu este disponibil încă online.

<sup>11</sup> Acest studiu este disponibil la următoarea adresă:  
[http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/social\\_protection\\_final\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-studies/documents/social_protection_final_report_en.pdf).

activitate independentă ar fi reduse pentru cele 8 state membre în care acest concediu nu este încă prevăzut. Punerea în aplicare a acestei opțiuni ar putea fi neutră pentru securitatea socială dacă ar fi plătită în întregime de înșiși lucrătorii independenți. În acest caz, creșterea maximă a cotizațiilor la sistemele de securitate socială ar rămâne scăzută (de la 0,05% în Lituania la 1,75% în Bulgaria). În practică, finanțarea securității sociale provine din diferite surse (cotizații din partea lucrătorilor independenți și impozitare) și, prin urmare, costurile ar fi repartizate între statele membre și lucrătorii independenți.

În orice caz, impactul financiar al măsurii ar putea fi, de asemenea, redus, permițându-le femeilor care desfășoară o activitate independentă să aleagă dacă doresc (sau nu) să beneficieze de concediu de maternitate.

În ceea ce privește opțiunea de a acorda soților colaboratori același nivel de protecție ca și lucrătorilor independenți, costurile pentru sistemele de securitate socială ar putea fi neutre în cel puțin două cazuri: dacă aceste costuri sunt în întregime transmise lucrătorilor independenți printr-o creștere proporțională a cotizațiilor lor sau dacă statele membre optează să impună o repartizare a prestațiilor și a cotizațiilor în cadrul întreprinderii familiale, ceea ce reflectă proporția contribuției lucrătorului independent și a soțului colaborator la întreprinderea familială. În acest al doilea caz menționat, măsura ar putea fi neutră în ceea ce privește costurile și cotizațiile la sistemul de securitate socială.

În orice caz, impactul financiar al măsurii ar putea fi, de asemenea, redus, permițându-le soților colaboratori să aleagă dacă doresc (sau nu) să adere la sistemul de securitate socială aplicabil lucrătorilor independenți.

Raportul a ajuns la concluzia că opțiunea care permite cel mai bine realizarea obiectivelor era cea a unei propuneri de directivă de modificare a Directivei 86/613/CEE. Ținând seama de costurile posibilelor opțiuni pentru statele membre și pentru lucrătorii independenți, abordarea preferată presupune:

- posibilitatea oferită femeilor care desfășoară o activitate independentă de a beneficia de o perioadă de concediu de maternitate,
- recunoașterea contribuției soților colaboratori la întreprinderile familiale, oferindu-le acestora posibilitatea de a beneficia de o protecție socială echivalentă cu cea a partenerilor care desfășoară activități independente și
- acordarea de competențe în cazurile de discriminare organismelor naționale de promovare a egalității.

### **3. ASPECTE JURIDICE**

#### **Baza juridică**

În Tratatul de la Roma inițial, articolul 119 nu se aplica lucrătorilor independenți. Această situație s-a schimbat odată cu intrarea în vigoare a Tratatului de la Amsterdam. Noul alineat (3) al articolului 141 se aplică acum „chestiunilor de angajare și ocupare a forței de muncă”, prin urmare și lucrătorilor independenți.

Din cauza acestei limitări a domeniului de aplicare al articolului 119 din Tratatul de la Roma, Directiva 86/613/CEE a fost adoptată în temeiul articolelor 100 și 235, două temeuri juridice



„reziduale”, care permiteau Consiliului să adopte directive pentru armonizarea legislațiilor statelor membre care afectează direct stabilirea sau funcționarea pieței comune, sau atunci când se dovedește că o acțiune din partea Comunității este necesară pentru a atinge unul dintre obiectivele Comunității, iar Tratatul nu asigură competențele necesare.

Cu toate acestea, prezenta propunere poate fi fundamentată de acum pe o bază juridică specifică, respectiv articolul 141 din Tratatul CE.

## **Subsidiaritate și proporționalitate**

Articolul 2 din Tratatul CE prevede că promovarea egalității de șanse între bărbați și femei face parte din misiunile Comunității Europene.

Participarea redusă a femeilor la activitățile independente este o chestiune de inegalitate între femei și bărbați: femeile nu beneficiază de egalitate în sensul că responsabilitățile familiale par a avea un impact negativ asupra participării lor la lumea antreprenorială, în comparație cu bărbații.

În ceea ce privește soții colaboratori, faptul că aceștia nu beneficiază de securitate socială și că nu le este recunoscută contribuția la întreprinderile familiale acordă anumitor întreprinderi un avantaj competitiv nelocal. În consecință, această inițiativă ar putea asigura condiții de egalitate pe tot teritoriul Europei.

Uniunea Europeană dispune deja de Directiva 86/613/CEE, care reglementează chestiuni abordate de prezenta propunere. Un instrument juridic la nivelul UE este singura modalitate de a asigura condiții de egalitate în Europa. Legislațiile naționale puternic divergente, în special cele referitoare la statutul soților colaboratori, ar putea conduce la crearea de avantaje competitive nelocale pentru întreprinderi în țările în care nivelul de protecție este mai redus sau inexistent.

Prezenta propunere nu excede ceea ce este necesar pentru a asigura realizarea obiectivului inițiativei.

Directiva propusă este un instrument de instituire a unor standarde minime de bază, permițând statelor membre să le aprofundeze, în cazul în care doresc acest lucru. În special, directiva nu va impune ca tuturor soților colaboratori să le fie acordată aceeași protecție socială ca și lucrătorilor independenți, dar va prevedea ca soții colaboratori să poată beneficia, **la cerere**, de un nivel de protecție cel puțin egal cu cel al unui lucrător independent. Statele membre vor avea în continuare competența de a stabili nivelul cotizațiilor și toate dispozițiile referitoare la prestații și la plăți, cu condiția ca prescripțiile minime ale prezentei directive să fie respectate.

Prin urmare, prezenta propunere respectă principiile subsidiarității și proporționalității, deoarece este adoptată la nivel corespunzător și nu excede ceea ce este absolut necesar la nivelul Uniunii Europene pentru a îndeplini obiectivele stabilite privind inițiativa.

## **Alegerea instrumentelor**

Deoarece scopul constă în înlocuirea unei directive existente, actul legislativ cel mai potrivit pentru aceasta este o directivă.

De asemenea, o directivă este, în orice caz, instrumentul potrivit care asigură un nivel minim coerent de protecție în toate statele membre, permițând fiecărui stat membru să decidă cu privire la cea mai bună modalitate de a pune în aplicare normele.

## **Tabel de corespondență**

Statele membre au obligația de a transmite Comisiei textul dispozițiilor naționale care transpun directiva, precum și un tabel de corespondență între dispozițiile respective și directivă.

## **Spațiul Economic European**

Acest text are relevanță pentru Spațiul Economic European și directiva se va aplica statelor din Spațiul Economic European care nu sunt membre ale Uniunii Europene, în urma unei decizii a Comitetului mixt al SEE.

#### **4. INCIDENȚA BUGETARĂ**

Propunerea nu are nicio incidență asupra bugetului Comunității.

#### **5. EXPLICAȚII DETALIAȚE ALE DISPOZIȚIILOR SPECIFICE**

##### *Articolul 1:*

Articolul 1 alineatul (1) este echivalent cu articolul 1 din Directiva 86/613/CEE. Acesta expune scopul directivei, adică punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente. Directiva reglementează numai acele aspecte care nu sunt deja reglementate de Directivele 2006/54/CE și 79/7/CEE.

Articolul 1 alineatul (2) stabilește domeniul de aplicare propriu al directivei. Este identic cu cel care figurează la articolul 2 din Directiva 86/613/CEE: se referă la lucrătorii independenți și la soții colaboratori.

Articolul 1 alineatul (3) precizează faptul că prezenta directivă nu reglementează aspectele tratate de Directiva 2004/113/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii. În special, articolul 5 din Directiva 2004/113/CE se aplică în continuare contractelor de asigurare și serviciilor financiare conexe.

##### *Articolul 2:*

Articolul 2 reunește toate definițiile termenilor folosiți în directivă. Definițiile pentru „lucrători independenți” și „soți colaboratori” sunt preluate de la articolul 2 din Directiva 86/613/CEE. Definiția pentru „soți colaboratori” este modificată: se adaugă cuvintele „colaboratori” și „sau parteneri de viață”. Scopul modificării este acela de a se referi la toate persoanele recunoscute ca „parteneri de viață” de legislația națională și care participă în mod periodic la activitățile întreprinderii familiale, indiferent de starea civilă a acestora. Pentru a elimina ambiguitatea, cuvântul „partener” este înlocuit cu „partener în cadrul întreprinderii”.

Definițiile pentru „discriminare directă”, „discriminare indirectă”, „hărțuire” și „hărțuire sexuală” sunt extrase din legislația comunitară în vigoare și nu se depărtează în niciun fel de abordările stabilite anterior. Conceptele de discriminare directă și indirectă și de hărțuire bazată pe sex și hărțuire sexuală sunt identice, *mutatis mutandis*, cu cele cuprinse în Directivele 2000/43/CE, 2000/78/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE și 2006/54/CE.

Hărțuirea pe considerente de sex și hărțuirea sexuală nu se produc numai la locul de muncă, ci și în alte zone ale vieții unei persoane, inclusiv în contextul activităților independente. Ca și în Directivele 76/207/CEE și 2006/54/CE, cele două concepte sunt definite separat, deoarece sunt fenomene distincte. Hărțuirea bazată pe sex constă într-un tratament nefavorabil aplicat unei persoane în legătură cu sexul acesteia, chiar dacă nu este în mod necesar de natură sexuală. Hărțuirea sexuală constă într-un comportament fizic, verbal sau fără caracter verbal nedorit, de natură sexuală.

### *Articolul 3:*

Articolul 3 alineatul (1) stabilește sensul principiului egalității de tratament în scopul prezentei directive. Se inspiră din articolele 3 și 4 din Directiva 86/613/CEE. Această dispoziție interzice orice discriminare directă sau indirectă legată de constituirea, instalarea sau extinderea unei întreprinderi sau începerea oricărei alte forme de activitate independentă.

Articolul 3 alineatul (2) specifică în mod clar faptul că ambele forme de hărțuire sunt considerate discriminare pe considerente de sex și, prin urmare, sunt interzise.

Articolul 3 alineatul (3) specifică faptul că o instigare la discriminare este considerată discriminare. O dispoziție similară există deja în Directivele 2000/43/CE și 2000/78/CE, pe baza articolului 13 din Tratatul CE, precum și în Directiva 2006/54/CE, pe baza articolului 141 alineatul (3) din Tratatul CE și privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formarea și promovarea profesională și condițiile de muncă.

### *Articolul 4:*

Prezenta dispoziție se referă la acțiunea pozitivă. Urmând modelul directivelor existente, în special Directiva 2004/113/CE, aceasta confirmă că statele membre pot menține sau introduce măsuri specifice pentru a compensa anumite dezavantaje suferite de persoanele de ambele sexe în domeniul reglementat de directivă. Este obligatoriu să se demonstreze că aceste măsuri sunt necesare, ele trebuie să se concentreze pe depășirea unor dezavantaje specifice și trebuie să fie limitate în timp, aplicându-se numai atât timp cât este necesar pentru a rezolva problema identificată. De exemplu, în mod tradițional, femeile întâmpină probleme mai mari decât bărbații pentru a crea o întreprindere, din cauza unui număr de factori, inclusiv dificultatea de a mobiliza capital de risc și de a obține un sprijin pentru dezvoltarea ideilor de afaceri. Dacă aplicarea principiului egalității de tratament poate contribui la ameliorarea acestei situații, este improbabil ca aceasta în sine să fie suficientă pentru a depăși dezavantajele întâmpinate de femei în acest domeniu. Comisia consideră că prezenta directivă nu ar trebui să interzică posibilitatea introducerii de măsuri care să atenueze disparitatea existentă între femei și bărbați în sens antreprenorial în statele membre și, prin urmare, trebuie să se permită statelor membre să autorizeze această derogare de la principiul egalității de tratament. Desigur, în concordanță cu jurisprudența Curții de Justiție privind acțiunea pozitivă, aceste măsuri nu trebuie să aibă drept rezultat atribuirea automată și necondiționată de avantaje femeilor atunci când femeile și bărbații sunt calificați.

### *Articolul 5:*

Articolul 5 este similar articolului 5 din Directiva 86/613/CEE. Principala modificare constă în introducerea cuvintelor „sau parteneri de viață”, pentru a se referi în mod clar la persoanele recunoscute de legislația națională ca „parteneri de viață” ai lucrătorului independent, indiferent de starea civilă a acestora.

### *Articolul 6:*

Articolul 6 este similar articolului 6 din Directiva 86/613/CEE. Noua dispoziție stipulează că soții colaboratori trebuie să poată beneficia, la cerere, de un nivel de protecție cel puțin egal cu cel al lucrătorilor independenți. Aceasta nu prevede că lucrătorii independenți trebuie să fie incluși într-un sistem de securitate socială specific. Singura obligație pe care o impune este aceea de a se permite soților colaboratori, dacă aceștia doresc, să adere la sistemul de

securitate socială aplicabil lucrătorului independent. În temeiul acestui articol, decizia de a adera sau nu la sistemul respectiv trebuie să fie luată de către soții colaboratori, statele membre având doar obligația de a oferi această alegere. Statele membre au în continuare competența de a stabili nivelul cotizațiilor și toate dispozițiile referitoare la prestații și la plăți, cu condiția ca prescripțiile minime ale prezentei directive să fie respectate.

#### *Articolul 7:*

Articolul 7 modifică în mod substanțial articolul 8 din Directiva 86/613/CEE. Conform acestuia din urmă, statele membre trebuie să analizeze dacă și în ce condiții lucrătoarele independente și soțiile lucrătorilor independenți pot să aibă acces, pe durata întreruperii activității profesionale din motive legate de graviditate sau maternitate, la servicii care asigură înlocuiri temporare și să beneficieze de prestații în bani în cadrul unui sistem de securitate socială sau al altui sistem de protecție socială publică.

Articolul 7 alineatul (1) stipulează că femeile care desfășoară o activitate independentă și soțiile colaboratoare ar trebui să poată beneficia, la cerere, de concediu de maternitate, astfel cum este prevăzut de Directiva 92/85/CEE.

În conformitate cu articolul 7 alineatele (2) și (3), acest concediu de maternitate trebuie să fie plătit la un nivel cel puțin egal cu indemnizația primită în caz de boală, sub rezerva unui eventual plafon prevăzut de legislația națională. Dacă persoana în cauză nu beneficiază de o indemnizație de boală, plata ar trebui să fie echivalentă cu orice alocație corespunzătoare stabilită la nivel național.

Pentru a ține seama de specificul activităților independente, articolul 7 alineatul (4) acordă femeilor care desfășoară activități independente, în măsura posibilului, opțiunea de a beneficia de servicii de înlocuire temporară, ca alternativă la alocația financiară. Această măsură ar permite femeilor care desfășoară activități independente să își ia concediu de maternitate și să își continue activitatea profesională, prin intermediul unei înlocuiri temporare.

#### *Articolul 8:*

Articolul 8 se referă la apărarea drepturilor care permit aplicarea obligațiilor prevăzute de directivă. În special, articolul oferă persoanelor care consideră că au suferit o discriminare posibilitatea de a-și exercita revendicările prin proceduri administrative și/sau judiciare care să pună în aplicare dreptul lor la egalitatea de tratament.

Dreptul la protecție socială este întărit și de posibilitatea de a autoriza anumite organizații să exercite aceste drepturi în numele unei victime.

#### *Articolul 9:*

Articolul 9 se referă la indemnizații și despăgubiri. Statele membre au obligația să asigure, în legislația națională, dispoziții pentru indemnizații sau despăgubiri reale și eficiente, precum în cazul directivelor în vigoare bazate pe articolele 13 și 141 din Tratatul CE.

#### *Articolul 10:*

Articolul 10 invită statele membre să desemneze organisme naționale de promovare a egalității de tratament în domeniile reglementate de directivă. Acesta reproduce dispozițiile similare ale Directivelor 2000/43/CE, 2002/73/CE, 2004/113/CE și 2006/54/CE.

Articolul asigură un cadru pentru aceste organisme naționale, care trebuie să acționeze independent pentru a promova principiul egalității de tratament. Statele membre pot decide ca aceste organisme să fie aceleași cu cele prevăzute de Directiva 2002/73/CE a Consiliului – și de acum înainte 2006/54/CE – pentru piața muncii și/sau de Directiva 2004/113/CE a Consiliului, în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii. Statele membre sunt libere să prevadă constituirea acestor organisme la nivel regional sau local, cu condiția ca întregul teritoriu al statelor să facă obiectul acestor dispoziții.

Propunerea de directivă prevede o serie de obligații pentru aceste organisme în statele membre, în concordanță cu principiile deja expuse în directivele menționate anterior.

*Articolul 11:*

Articolul 11 constituie o dispoziție standard privind necesitatea de a garanta transparența și de a aduce în atenția persoanelor vizate informații privind dispozițiile existente în domeniul reglementat de directivă.

*Articolul 12:*

Această dispoziție constituie o clauză standard care stipulează că transpunerea directivei în legislația națională nu poate constitui un motiv de reducere a nivelului de protecție deja existent în legislația națională pentru persoanele și în domeniile reglementate de directivă.

*Articolul 13:*

Această dispoziție prevede procedurile de monitorizare și de raportare privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament. Procedurile de raportare obligă statele membre să raporteze Comisiei [la șase ani de la adoptare] și Comisia să raporteze Parlamentului European și Consiliului, un an mai târziu.

Prin urmare, impactul directivei va fi evaluat cu atenție și se pot propune în timp util orice adaptări necesare ale cadrului juridic.

*Articolul 14:*

Această dispoziție prevede procedurile de punere în aplicare a directivei. Comisia propune ca statele membre să dispună, în general, de o perioadă doi ani pentru transpunerea directivei în legislația națională și de [doi] ani suplimentari pentru a se conforma articolului 6, referitor la soții colaboratori.

În conformitate cu practica recent convenită, acest articol impune statelor membre să notifice textul dispozițiilor lor naționale de transpunere a directivei, împreună cu un tabel de corespondență între dispozițiile respective și directivă.

*Articolul 15:*

Această dispoziție abrogă Directiva 86/613/CEE începând de la data stabilită la articolul 13 pentru punerea în aplicare a directivei de către statele membre.

Propunere de

**DIRECTIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI A CONSILIULUI**

**privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă și de abrogare a Directivei 86/613/CEE**

PARLAMENTUL EUROPEAN ȘI CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

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

având în vedere propunerea Comisiei<sup>12</sup>,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European<sup>13</sup>,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor<sup>14</sup>,

hotărând în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 251 din tratat,

întrucât:

- (1) Directiva 86/613/CEE a Consiliului din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente, inclusiv agricole, precum și protecția maternității<sup>15</sup> asigură aplicarea în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară o activitate independentă sau care contribuie la exercitarea unei astfel de activități. În ceea ce privește lucrătorii independenți și soțiile/soții colaboratori, Directiva 86/613/CEE nu a fost foarte eficientă și domeniul de aplicare al acesteia ar trebui revizuit, deoarece discriminarea bazată pe sex și hărțuirea se produc și în zone din afara muncii salariate. În interesul clarității, Directiva 86/613/CEE ar trebui înlocuită de prezenta directivă.
- (2) În *Foaia de parcurs pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați*<sup>16</sup>, Comisia a anunțat că, pentru a îmbunătăți guvernarea egalității de gen, va revizui legislația existentă a Uniunii Europene privind egalitatea de gen neinclusă în exercițiul de reformare din 2005, în scopul actualizării, modernizării și reformării, după cum va fi necesar. Directiva 86/613/CEE nu a fost inclusă în exercițiul de reformare.

---

<sup>12</sup> JO C , p. .

<sup>13</sup> JO C , p. .

<sup>14</sup> JO C , p. .

<sup>15</sup> JO L 359, 19.12.1986, p. 56.

<sup>16</sup> COM(2006) 92.



- (3) În concluziile Consiliului intitulate „Echilibrul dintre rolul femeilor și al bărbaților în materie de ocupare a forței de muncă, creștere economică și coeziune socială”<sup>17</sup>, Consiliul a invitat Comisia să analizeze necesitatea de a revizui, dacă este cazul, Directiva 86/613/CEE a Consiliului, pentru a asigura drepturile legate de maternitate și de paternitate ale lucrătorilor independenți și ale soților care îi ajută.
- (4) Parlamentul European a solicitat în mod constant Comisiei să revizuiască Directiva 86/613/CEE, în special pentru a îmbunătăți situația soțiilor/soților colaboratori din agricultură.
- (5) În Comunicarea sa intitulată „*Agenda socială reînnoită: oportunități, acces și solidaritate în Europa secolului XXI*”<sup>18</sup>, Comisia a afirmat necesitatea de a lua măsuri privind disparitatea existentă între femei și bărbați în domeniul antreprenorial și de a îmbunătăți concilierea vieții private cu viața profesională.
- (6) Există deja o serie de instrumente juridice pentru punerea în aplicare a principiului egalității de tratament cu privire la activitățile independente, în special Directiva 79/7/CEE a Consiliului privind aplicarea treptată a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în domeniul securității sociale<sup>19</sup> și Directiva 2006/54/CEE a Parlamentului European și a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă (reformă)<sup>20</sup>. Prin urmare, prezenta directivă nu se aplică domeniilor reglementate deja de alte directive.
- (7) Directiva se aplică lucrătorilor independenți și soților colaboratori, deoarece și unii și alții participă la activitățile întreprinderii.
- (8) Directiva nu ar trebui să se aplice domeniilor reglementate de alte directive de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei, în principal Directiva 2004/113/CE. În special, articolul 5 din Directiva 2004/113/CE privind contractele de asigurare și serviciile financiare conexe se aplică în continuare.
- (9) Pentru a preveni discriminarea bazată pe sex, prezenta directivă ar trebui să se aplice atât discriminării directe, cât celei indirecte. Hărțuirea și hărțuirea sexuală ar trebui considerate discriminare și, prin urmare, interzise.
- (10) În baza articolului 141 alineatul (4) din tratat, statele membre pot menține sau adopta măsuri care prevăd avantaje specifice, pentru a facilita exercitarea unei activități independente de către sexul mai slab reprezentat sau pentru a preveni sau compensa dezavantaje în cariera profesională. În principiu, măsurile menite să realizeze egalitatea în practică nu ar trebui considerate ca o încălcare a principiului juridic al egalității de tratament între femei și bărbați.
- (11) În domeniul activităților independente, aplicarea principiului egalității de tratament înseamnă că nu trebuie să existe nicio discriminare cu privire la constituirea, instalarea sau extinderea unei întreprinderi sau a oricărei alte forme de activitate independentă.

---

<sup>17</sup> 4 decembrie 2007 (Document SOC 385).

<sup>18</sup> COM(2008) 412.

<sup>19</sup> JO L 6, 10.1.1979, p. 24.

<sup>20</sup> JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

- (12) Este necesar să se asigure că nu există nicio discriminare bazată pe starea civilă sau familială în ceea ce privește condițiile de constituire a unei societăți între soți sau parteneri de viață, atunci când aceștia sunt recunoscuți de legislația națională.
- (13) Ținând cont de contribuția lor la întreprinderea familială, soții colaboratori ar trebui să aibă dreptul de a beneficia, la cerere, de un nivel de protecție cel puțin echivalent cu cel al lucrătorilor independenți, în aceleași condiții cu cele aplicabile lucrătorilor independenți, în special în materie de cotizații. Statele membre ar trebui să fie invitate să ia măsurile necesare pentru a le permite această alegere. În orice caz, nivelul de protecție al lucrătorilor independenți și al soților colaboratori poate fi proporțional cu rata participării la activitățile întreprinderii familiale.
- (14) Având în vedere vulnerabilitatea economică și fizică a lucrătoarelor însărcinate care desfășoară activități independente și a soțiilor colaboratoare însărcinate, este necesar să li se acorde acestora dreptul la concediu de maternitate, din care o parte ar trebui considerată obligatorie. Statele membre au în continuare competența de a stabili nivelul cotizațiilor și toate dispozițiile referitoare la prestații și la plăți, cu condiția ca prescripțiile minime ale prezentei directive să fie respectate. Ținând cont de situația specifică a lucrătoarelor independente și a soțiilor colaboratoare, ele ar trebui să decidă în ultimă instanță dacă doresc sau nu să beneficieze de concediu de maternitate.
- (15) Pentru a ține seama de specificul activităților independente, femeile care desfășoară o activitate independentă și soțiile colaboratoare ar trebui să aibă posibilitatea de a alege, în măsura posibilului, între o alocație financiară și o înlocuire temporară pe durata concediului de maternitate.
- (16) Sporirea eficienței și eficacității sistemelor de asistență socială, îndeosebi prin îmbunătățirea stimulentei, a administrației și a evaluării, precum și prin stabilirea priorităților în cadrul programelor de cheltuieli, a devenit crucială pentru a asigura durabilitatea financiară pe termen lung a modelelor sociale europene. La conceperea măsurilor menite să pună în aplicare prezenta directivă, statele membre ar trebui să acorde o atenție specială îmbunătățirii și asigurării calității și durabilității pe termen lung a sistemelor de protecție socială.
- (17) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de sex ar trebui să dispună de mijloace adecvate de protecție juridică. Pentru a asigura o protecție mai eficace, asociațiile, organizațiile și alte entități juridice ar trebui, de asemenea, să fie abilitate să inițieze o procedură, conform modalităților stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere normelor de procedură naționale privind reprezentarea și apărarea în instanță.
- (18) Protecția împotriva discriminării bazate pe sex ar trebui întărită prin existența unuia sau mai multor organisme în fiecare stat membru, care să aibă competența de a analiza problemele întâmpinate, de a studia soluțiile posibile și de a acorda o asistență practică victimelor. Organismul sau organismele pot fi aceleași cu cele responsabile la nivel național de apărarea drepturilor omului, de garantarea drepturilor persoanelor sau de punerea în aplicare a principiului egalității de tratament. În cadrul exercitării competențelor și al îndeplinirii responsabilităților care le revin în temeiul prezentei directive, aceste organisme ar trebui să acționeze într-o manieră conformă cu Principiile de la Paris ale Organizației Națiunilor Unite privind statutul și funcționarea instituțiilor naționale pentru protecția și promovarea drepturilor omului.

- (19) Deoarece obiectivele acțiunii care trebuie întreprinsă, respectiv asigurarea unui înalt nivel comun de protecție împotriva discriminării în toate statele membre, nu pot fi realizate în mod suficient de statele membre și pot fi mai bine realizate la nivel comunitar, Comunitatea poate adopta măsuri în conformitate cu principiul subsidiarității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 din tratat. În conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la același articol, prezenta directivă nu excede ceea ce este necesar pentru realizarea acelor obiective,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

#### *Articolul 1*

#### **Obiectul și domeniul de aplicare**

1. Prezenta directivă prevede cadrul de punere în aplicare în statele membre a principiului egalității de tratament între bărbații și femeile care desfășoară activități independente sau care contribuie la exercitarea acestor activități, cu privire la acele aspecte nereglementate de Directivele 2006/54/CE și 79/7/CEE.
2. Prezenta directivă se referă la lucrătorii independenți și la soții colaboratori.
3. Punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii rămâne în continuare reglementată de Directiva 2004/113/CE.

#### *Articolul 2*

#### **Definiții**

1. În sensul prezentei directive, se aplică următoarele definiții:

- (a) „lucrători independenți”: toate persoanele care exercită o activitate lucrativă pe cont propriu, în condițiile prevăzute de dreptul intern, inclusiv agricultorii și membrii profesiilor liberale;
- (b) „soți colaboratori”: soții/soțiile sau partenerii de viață ai lucrătorilor independenți, atunci când aceștia sunt recunoscuți în dreptul intern, care nu sunt salariați sau asociați la întreprindere, în cazul în care aceștia, în condițiile prevăzute de dreptul intern, participă în mod obișnuit la activitatea lucrătorului independent și îndeplinesc fie aceleași sarcini, fie sarcini complementare;
- (c) „discriminare directă”: situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil din motive legate de sex decât este, a fost sau ar fi tratată o altă persoană într-o situație comparabilă;
- (d) „discriminare indirectă”: situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră dezavantajează în mod deosebit persoanele de un anumit sex, în comparație cu persoanele de celălalt sex, cu excepția cazului în care acea dispoziție, acel criteriu sau acea practică este justificată obiectiv de un scop legitim și mijloacele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare;

(e) „hărțuire”: situația în care are loc un comportament nedorit legat de sexul unei persoane, având drept scop sau efect lezarea demnității acelei persoane și crearea unui mediu de intimidare, degradant, umilitor sau jignitor;

(f) „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.

### *Articolul 3*

#### **Principiul egalității de tratament**

1. Principiul egalității de tratament înseamnă că nu trebuie să existe niciun fel de discriminare pe motive de sex, în mod direct sau indirect, cu trimitere specială la starea civilă sau familială, îndeosebi cu privire la constituirea, instalarea sau extinderea unei întreprinderi sau începerea sau extinderea oricărei alte forme de activitate independentă.

2. Hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt considerate a fi discriminare pe motive de sex și, prin urmare, sunt interzise. Respingerea unui astfel de comportament de către o persoană sau supunerea unei persoane la un astfel de comportament nu poate fi folosită drept justificare pentru o decizie care să afecteze acea persoană.

3. O instigare la discriminare împotriva persoanelor pe considerente legate de sex este considerată a fi discriminare.

### *Articolul 4*

#### **Acțiunea pozitivă**

În vederea asigurării unei egalități depline în practică între bărbați și femei, principiul egalității de tratament nu trebuie să împiedice niciun stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice de prevenire sau de compensare a dezavantajelor legate de sex.

### *Articolul 5*

#### **Constituirea unei societăți**

Fără a aduce atingere condițiilor specifice de acces la anumite activități care se aplică în mod egal ambelor sexe, statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că acele condiții de constituire a unei societăți între soți sau parteneri de viață recunoscuți în dreptul intern nu sunt mai restrictive decât condițiile de constituire a unei societăți cu alte persoane.

### *Articolul 6*

#### **Protecția socială pentru soții colaboratori**

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că soții colaboratori pot beneficia, la cerere, de un nivel de protecție cel puțin echivalent cu cel al lucrătorilor independenți, în aceleași condiții cu cele aplicabile acestora din urmă.

*Articolul 7*  
**Concediul de maternitate**

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că femeile care desfășoară o activitate independentă și soțiile colaboratoare pot avea dreptul, la cerere, la aceeași durată a concediului de maternitate cu cea prevăzută în Directiva 92/85/CEE.
2. Pentru a se asigura că persoanele menționate la alineatul (1) își pot exercita drepturile recunoscute în prezentul articol, statele membre iau măsuri pentru a se asigura că acestea primesc o alocație adecvată pe durata concediului de maternitate.
3. Alocația menționată la alineatul (2) este considerată adecvată în cazul în care garantează un venit cel puțin echivalent cu cel pe care persoana în cauză l-ar primi în caz de întrerupere a activităților pe motive legate de starea sa de sănătate sau, dacă nu este cazul, cu orice alocație echivalentă prevăzută de legislația națională, sub rezerva oricărui plafon stabilit de legislația națională.
4. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că femeile care desfășoară o activitate independentă și soțiile colaboratoare au acces, în măsura posibilului, la servicii care oferă înlocuiri temporare sau la serviciile sociale naționale existente, ca alternativă la alocația menționată la alineatul (2).

*Articolul 8*  
**Apărarea drepturilor**

1. Statele membre se asigură că există la dispoziție proceduri judiciare sau administrative, inclusiv, în cazul în care statele membre consideră adecvat, proceduri de reconciliere, pentru punerea în aplicare a obligațiilor prevăzute de prezenta directivă, pentru toate persoanele care consideră că au suferit pierderi sau prejudicii drept consecință a neaplicării principiului egalității de tratament acestora, chiar și după ce relația în care se susține că a avut loc discriminarea s-a încheiat.
2. Statele membre se asigură că asociațiile, organizațiile și alte entități juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute de dreptul intern, interese legitime pentru a se asigura de respectarea dispozițiilor prezentei directive, pot să inițieze, în numele sau în sprijinul reclamantului și cu aprobarea acestuia, orice procedură judiciară sau administrativă prevăzută pentru aplicarea obligațiilor cuprinse în prezenta directivă.
3. Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere normelor interne privind termenele de introducere a acțiunilor în justiție în ceea ce privește principiul egalității de tratament.

*Articolul 9*  
**Indemnizație sau despăgubire**

Statele membre adoptă, în ordinea lor juridică internă, 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 în sensul prezentei directive, 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.

#### *Articolul 10*

### **Organisme de promovare a egalității**

1. Statele membre desemnează unul sau mai multe organisme de promovare, analiză, monitorizare și susținere a egalității de tratament pentru toate persoanele, fără discriminare pe considerente de sex și iau dispozițiile necesare. Aceste organisme pot să facă parte din agenții însărcinate la nivel național cu apărarea drepturilor omului, cu garantarea drepturilor persoanelor sau cu aplicarea principiului egalității de tratament.

2. Statele membre se asigură că sarcinile organismelor menționate la alineatul (1) includ:

(a) asigurarea de asistență independentă victimelor discriminării în exercitarea plângerilor de discriminare, fără a aduce atingere drepturilor victimelor și asociațiilor, organizațiilor și altor entități juridice menționate la articolul 8 alineatul (2);

(b) realizarea de studii independente privind discriminarea;

(c) publicarea de rapoarte independente și oferirea de recomandări privind orice probleme legate de astfel de discriminări.

#### *Articolul 11*

### **Difuzarea informației**

Statele membre se asigură că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor.

#### *Articolul 12*

### **Nivelul de protecție**

Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate în niciun caz să constituie un motiv de reducere a nivelului de protecție împotriva discriminării deja prevăzut de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.

#### *Articolul 13*

### **Rapoarte**

1. Statele membre comunică toate informațiile disponibile privind aplicarea prezentei directive Comisiei până la [6 ani de la adoptare].

Comisia întocmește un raport de sinteză spre a fi prezentat Parlamentului European și Consiliului cel târziu la [7 ani de la adoptare]. În funcție de caz, raportul va fi însoțit de propuneri de modificare a prezentei directive.

2. Raportul Comisiei ține seama de punctele de vedere ale părților interesate.

*Articolul 14*  
**Punerea în aplicare**

1. Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive în cel târziu [2 ani]. Acestea comunică imediat Comisiei textul dispozițiilor respective, precum și un tabel de corespondență între aceste dispoziții și prezenta directivă.

Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o astfel de trimitere cu ocazia publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

2. Pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre, în funcție de necesități, pot beneficia de o perioadă suplimentară de [2 ani] pentru a se conforma cu articolul 6.

3. Statele membre comunică Comisiei textul principalelor dispoziții din dreptul intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

*Articolul 15*  
**Abrogare**

De la [termenul de punere în aplicare], Directiva 86/613/CEE se abrogă.

*Articolul 16*  
**Intrarea în vigoare**

Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării în *Jurnalul Oficial al Uniunii Europene*.

*Articolul 17*  
**Destinatari**

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Parlamentul European*

*Președintele*

*Pentru Consiliu*

*Președintele*