

RO

RO

RO



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 29.7.2009
COM(2009) 409 final

**RAPORT AL COMISIEI CĂTRE CONSILIU ȘI CĂTRE PARLAMENTUL
EUROPEAN**

Raport privind aplicarea Directivei 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă

RAPORT AL COMISIEI CĂTRE CONSILIU ȘI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN

Raport privind aplicarea Directivei 2002/73/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 23 septembrie 2002 de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă

1. INTRODUCERE

La 23 septembrie 2002, pe baza articolului 141 alineatul (3) din Tratatul CE, Parlamentul European și Consiliul au adoptat Directiva 2002/73/CE de modificare a Directivei 76/207/CEE a Consiliului privind punerea în aplicare a principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrarea în muncă, la formarea și la promovarea profesională, precum și condițiile de muncă¹. Directiva 2002/73/CE (denumită în continuare „directiva”) constituie una dintre principalele măsuri ale legislației CE actuale privind egalitatea dintre femei și bărbați. Directiva a intrat în vigoare la 5 octombrie 2002, iar dispozițiile sale au trebuit să fie transpuse de către statele membre până la 5 octombrie 2005. Începând cu 15 august 2009, Directiva 76/207/CEE (denumită în continuare „directiva modificată”) va fi abrogată în mod oficial și înlocuită de Directiva reformată 2006/54/CE². Reformarea nu afectează termenele de punere în aplicare a Directivei 2002/73/CE.

În conformitate cu articolul 2 alineatul (2) din Directiva 2002/73/CE³, statele membre aveau obligația de a transmite Comisiei toate informațiile necesare pentru ca aceasta să redacteze un raport privind aplicarea directivei. Acest raport se bazează pe informațiile primite de la statele membre, în special ca răspuns la un chestionar cu privire la punerea în aplicare a directivei pregătit de serviciile Comisiei și trimis tuturor statelor membre în ianuarie 2009. Alte surse includ rezoluțiile Parlamentului European⁴ și informațiile colectate de Comisie în cursul monitorizării punerii în aplicare a directivei. Partenerii sociali europeni și Lobby-ul european al femeilor au fost, de asemenea, consultați în legătură cu aspectele legate de directivă.

Prezentul raport are obiectivul de a semnala anumite aspecte deosebit de importante sau de problematice, precum și de a identifica bunele practici. Se examinează problemele legate de transpunere, impactul directivei, asigurarea respectării drepturilor, precum și rolul organismelor de promovare a egalității, al partenerilor sociali și al ONG-urilor.

Cu toate acestea, raportul nu își propune să ofere o evaluare completă a legalității tuturor măsurilor naționale de transpunere. Prin urmare, el nu afectează orice procedură privind

¹ JO L 269, 5.10.2002, p. 15.

² Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 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, JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

³ În părțile următoare din prezentul raport, toate dispozițiile menționate sunt cele din Directiva 76/207/CEE modificată, și nu cele din Directiva 2002/73/CE de modificare.

⁴ A se vedea în special rezoluția din 15 ianuarie 2009 privind transpunerea și aplicarea Directivei 2002/73/CE, 2008/2039(INI).

încălcarea dreptului comunitar pe care Comisia a decis sau ar putea decide să o deschidă în viitor în legătură cu modul în care statele membre au transpus unele dispoziții ale directivei.

2. TRANSPUNEREA ȘI PROCEDURILE PRIVIND ÎNCĂLCAREA DREPTULUI COMUNITAR

La data limită a transpunerii, nouă state membre (AT, BE, DE, DK, ES, EL, FI, LU și NL) nu notificaseră încă măsurile de transpunere. Prin urmare, au fost inițiate împotriva statelor membre respective proceduri privind încălcarea dreptului comunitar ca urmare a netranspunerii, în temeiul articolului 226 CE. Două dintre aceste proceduri (împotriva Belgiei și împotriva Luxemburgului) au fost transmise Curții de Justiție, care a declarat că, neadoptând în termenul prescris actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma Directivei 2002/73/CE, statele membre nu și-au respectat obligațiile care le reveneau în temeiul directivei⁵. În urma hotărârii Curții, atât Belgia, cât și Luxemburgul au adoptat noi dispoziții legislative, iar procedurile împotriva lor au fost închise.

După verificarea conformității cu directiva a legislației notificate Comisiei de către statele membre, Comisia, în temeiul articolului 226 CE, a deschis 22 de cazuri privind încălcarea dreptului comunitar împotriva unui număr echivalent de state membre. Ca urmare a mai multor plângeri din partea publicului, numărul cazurilor a crescut la 25. Procedurile privind încălcarea dreptului comunitar au constituit pentru Comisie un instrument de dialog cu statele membre, ca urmare a căruia legislația din unele state membre s-a conformat directivei și procedurile au fost închise (în momentul redactării prezentului raport, cazurile împotriva CY și EL erau închise).

Numărul ridicat de cazuri poate fi explicat parțial prin amploarea domeniului de aplicare și prin relativa complexitate a legislației. În ciuda numărului de cazuri rămase deschise, majoritatea statelor membre au făcut progrese remarcabile în ceea ce privește punerea în aplicare a Directivei 2002/73/CE. În cadrul procedurilor privind încălcarea dreptului comunitar, statele membre au modificat deseori legislația, obținând astfel o conformitate parțială sau aproape completă cu dispozițiile directivei, chiar dacă nu a fost posibilă închiderea procedurilor. Problemele de transpunere identificate sunt legate de diferite aspecte ale directivei și variază de la un stat membru la altul, cu toate că anumite probleme apar mai des decât celelalte, după cum se arată mai jos.

3. IMPACTUL DIRECTIVEI

Cu toate că legislația CE privind egalitatea între femei și bărbați în privința accesului la muncă și a condițiilor de muncă este în vigoare de decenii, directiva constituie un pas important pentru evoluția legislației respective și a adus standardele din acest domeniu la nivelul celor din legislația CE actuală cu privire la interzicerea altor tipuri de discriminare⁶. Impactul său asupra legislației statelor membre individuale depinde de stadiul de dezvoltare a

⁵ Hotărârea din 17 iulie 2008 în cauza C-543/07 *Comisia/Belgia*; C-340/07, *Comisia/Luxemburg* [2008] Rec I-43.

⁶ A se vedea Directiva 2000/43/CE a Consiliului din 20 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, JO L 180 din 19.7.2000, p. 22 și Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, JO L 303 din 2.12.2000, p. 16.

legislației privind egalitatea dintre femei și bărbați din țara în cauză, chiar dacă toate statele membre au fost nevoite să-și modifice legislația națională pentru a se conforma directivei.

Articolul 1 alineatul (1a) din directiva modificată se referă la obligația unei **abordări integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați**, și anume la cerința ca statele membre să țină cont în mod activ de obiectivul egalității între femei și bărbați atunci când formulează și pun în aplicare acte cu putere de lege și acte administrative, politici și activități care se înscriu în domeniul de aplicare material al directivei respective. Statele membre și-au îndeplinit această obligație în diferite modalități: unele au adoptat dispoziții legislative în acest sens, conferind egalității între femei și bărbați statutul unui principiu juridic (DK, ES, FI, IT, PL, PT și SE); altele au adoptat programe strategice (de ex. BG, CZ, EL, FI, LT, LV, PT, SE și SI), deseori elaborate ulterior prin intermediul unor programe periodice mai detaliate; altele au adoptat orientări privind aplicarea abordării integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați (AT), iar altele au creat soluții instituționale sub forma unor organisme interministeriale (CZ, DE și PT) sau a unor puncte centrale responsabile de aceste aspecte în cadrul ministerelor sau al altor autorități (BG și CZ). Unele state membre (precum CZ, DK, EE, ES, LU și UK) au introdus obligația de a efectua o evaluare *ex ante* a consecințelor legislației sau politicilor viitoare asupra egalității între femei și bărbați. BG, ES și FR au menționat importanța punerii în aplicare la nivel local a acestei perspective integratoare, iar DE, EE și FI asigură activități de formare în acest domeniu.

Directiva 2002/73/CE a **extins domeniul de aplicare a Directivei 76/207/CEE**, în special prin interzicerea discriminării în contextul condițiilor care reglementează accesul la activități autonome, precum și afilierea și implicarea în organizații ale lucrătorilor sau ale angajatorilor sau în orice organizații ai căror membri exercită o profesie specifică, inclusiv accesul la avantajele oferite de astfel de organizații [articolul 3 alineatul (1) literele (a) și (d)]. Problemele de transpunere a acestor dispoziții în unele state membre au constat în special în faptul că activitățile independente, precum și afilierea și implicarea în organizațiile lucrătorilor sau angajatorilor nu au fost incluse între domeniile acoperite de interzicerea discriminării.

O contribuție importantă adusă de directivă la legislația CE privind egalitatea între femei și bărbați a fost clarificarea conceptului de discriminare prin **definirea** explicită a formelor de discriminare (discriminare directă și indirectă, hărțuire, hărțuire sexuală și instrucțiunile care instigă la discriminare), precum și definirea mai clară a domeniului de aplicare a protecției [articolul 2 alineatele (2) și (4)]. Pentru majoritatea statelor membre s-a impus adoptarea de dispoziții legislative sau modificarea celor existente în scopul de a pune în aplicare în mod corect dispozițiile respective. Din păcate, transpunerea acestor dispoziții fundamentale nu a fost lipsită de dificultăți: o problemă apărută frecvent în cursul monitorizării implementării directivei a fost faptul că unele definiții naționale ale discriminării și, în special, ale discriminării indirecte erau mai restrânse decât definițiile din directivă.

Excepțiile de la principiul nediscriminării sunt, de asemenea, extrem de importante în ceea ce privește delimitarea domeniului de aplicare a protecției împotriva discriminării. În temeiul directivei modificate, discriminarea indirectă poate fi justificată în anumite situații [a se vedea articolul 2 alineatul (2)]. În plus, în conformitate cu articolul 2 alineatul (6), o diferență de tratament nu constituie o discriminare dacă se bazează pe o necesitate reală de natură profesională, cu condiția ca obiectivul urmărit să fie legitim și ca necesitatea să fie proporțională. Au existat probleme legate de transpunerea adecvată a dispozițiilor respective într-o serie de state membre, în care formularea excepțiilor era prea extinsă, restrângându-se astfel domeniul de aplicare a protecției.

Directiva definește **hărțuirea** și, pentru prima dată în legislația comunitară, **hărțuirea sexuală**, ca forme de discriminare. O eroare de transpunerea a dispozițiilor menționate constatăată în unele state membre a fost limitarea protecției la relațiile între lucrători și superiorii acestora, excluzându-se astfel colegii și alte părți terțe. Cu timpul, și pe măsură ce procedurile privind încălcarea dreptului comunitar avansează, unele dintre statele membre și-au corectat definițiile acestor forme de discriminare.

De asemenea, impactul acestor dispoziții a variat de la un stat membru la altul. Legislația din unele state membre oferea deja protecție împotriva hărțuirii și/sau a hărțuirii sexuale înainte de adoptarea Directivei 2002/73/CE: de exemplu, hărțuirea legată de gen constituia deja o infracțiune în DK, SE și UK. În AT, hărțuirea legată de gen a devenit o infracțiune în urma adoptării directivei. Cu toate acestea, transpunerea directivei a oferit statelor membre respective ocazia de a ameliora claritatea juridică sau de a spori protecția (de exemplu, AT a mărit indemnizațiile acordate în astfel de cazuri, iar UK a adaptat dispozițiile privind elementele de probă) și de a oferi mai multă vizibilitate acestui subiect (în UK, de exemplu, hărțuirea și hărțuirea sexuală sunt acoperite în prezent atât de legislație, cât și de jurisprudență). În alte state membre, pe lângă sensibilizare, directiva a adus modificări legislative mai profunde: de exemplu, în CY, CZ, ES, IT, PL și SK, legislația care interzice hărțuirea și/sau hărțuirea sexuală a fost introdusă pentru prima dată, iar în FI, FR și PT aceste comportamente au fost recunoscute ca forme de discriminare.

Multe dintre statele membre subliniază lipsa de cunoștințe a publicului în legătură cu hărțuirea și hărțuirea sexuală, subliniind că sensibilizarea continuă să fie esențială pentru combaterea acestora. Aplicarea dispozițiilor prezintă probleme deosebite, deoarece victimele sunt deosebit de vulnerabile și inițiază proceduri judiciare doar rareori (majoritatea statelor membre citează un număr foarte mic de cazuri aduse în fața tribunalului). ONG-urile, sindicatele și organismele de promovare a egalității care oferă asistență victimelor și informații pentru angajatori joacă un rol important în ameliorarea situației. Deoarece cazurile de hărțuire sexuală se produc deseori între colegi, rolul angajatorilor în vederea prevenirii este esențial. Numirea de consilieri în cadrul societăților (de exemplu în BE și SI) constituie o modalitate de prevenire a acestor cazuri.

Tratamentul mai puțin favorabil rezervat unei femei legat de **sarcină sau de concediul de maternitate** constituie, de asemenea, o discriminare în sensul directivei modificate [articolul 2 alineatul (7)] și continuă să se producă frecvent în statele membre. În acest domeniu, impactul cel mai puternic a fost generat de dispoziția care introduce dreptul femeii de a se întoarce la locul de muncă anterior sau la un loc de muncă echivalent în condiții care să nu-i fie mai puțin favorabile și de a beneficia de orice ameliorare a condițiilor de lucru la care ar fi avut dreptul în intervalul în care a lipsit de la locul de muncă. În BG, ES, FR și LT, această dispoziție a determinat noi dispoziții legislative, în timp ce impactul său a fost mai mic în alte state membre, unde s-au realizat numai modificări minore. În legătură cu acest aspect, mai multe state membre și parteneri sociali au subliniat necesitatea unei concilierii mai bune între viața profesională și viața de familie.

Articolul 2 alineatul (8) permite o **acțiune pozitivă**, în conformitate cu articolul 141 alineatul (4) CE, în domeniile acoperite de domeniul de aplicare material al directivei. Și în acest domeniu, situația variază foarte mult de la un stat membru la altul. În timp ce această posibilitate nu a fost utilizată în unele state (de exemplu CY, LU și LV), ea este permisă de legislația din multe state membre (cum ar fi AT, BE, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FR, IT, MT, PT, RO, SE, SI și SK). Unele state membre au adoptat acțiuni pozitive la nivel național în domenii specifice (de exemplu, în sectorul public federal din BE acestea sunt obligatorii; în

DE ele iau forma cotelor în administrația publică la nivel federal și la nivelul landurilor; în IT și NL există planuri privind acțiunile pozitive în administrația publică; în MT femeile care se întorc pe piața muncii beneficiază de o reducere a taxelor). În diferite state membre (AT, ES și FR), acțiunea pozitivă face obiectul negocierilor colective. În ES, autoritățile trebuie să adopte măsuri pozitive pentru a corecta inegalitățile. În FI, planurile privind egalitatea realizate de societăți se referă la acțiunea pozitivă, dar, în practică, măsurile de acest tip sunt rare.

Printre cele mai frecvente exemple de acțiune pozitivă se numără măsurile în domeniul educației și formării profesionale (de exemplu în CZ, ES, EL, PT și SE), măsurile în vederea integrării femeilor în general și în special a femeilor care se întorc pe piața muncii după o naștere (BG, CZ, ES și PL), alte măsuri în vederea facilitării activităților profesionale și antreprenoriale întreprinse de femei (DE, EL), precum și măsuri care încurajează membrii sexului slab reprezentat să solicite anumite tipuri de posturi (DK, UK).

În unele state membre (de exemplu SK), măsurile de acest tip sunt monitorizate de organismul de promovare a egalității. În SI a fost eliminată necesitatea unei autorizații prealabile de a întreprinde acțiuni pozitive. Organismele de promovare a egalității din BE și UK oferă consiliere în legătură cu acțiunea pozitivă. ES a comunicat existența unor dificultăți potențiale legate de nivelul până la care pot fi permise acțiuni pozitive fără a se încălca principiul egalității.

4. DISPOZIȚII PRIVIND APLICAREA OBLIGAȚIILOR ȘI PROTECȚIA DREPTURILOR

Metoda convențională de asigurare a respectării drepturilor individuale, și anume litigiul, este mai puțin eficientă în cazul legislației privind egalitatea decât în alte domenii. Informațiile furnizate de statele membre indică faptul că, practic oriunde, numărul de cazuri aduse în fața tribunalului este mic sau foarte mic. Printre motive se numără durata lungă a proceselor, formalitățile necesare, costul, precum și teama de represalii. Directiva recunoaște această problemă și include o serie de dispoziții menite să îmbunătățească aplicarea legislației privind egalitatea prin intermediul procedurilor judiciare și administrative.

Statele membre trebuie să se asigure că **procedurile judiciare și/sau administrative** în vederea aplicării obligațiilor stabilite de directiva modificată [articolul 6 alineatul (1)] sunt accesibile tuturor persoanelor care consideră că au suferit ca urmare a neaplicării principiului egalității de tratament. În unele state membre nu era clar dacă obligația se aplica și după încetarea raportului de muncă, în conformitate cu dispoziția în acest sens.

Directiva modificată [articolul 6 alineatul (3)] impune obligația ca statele membre să se asigure că asociațiile, organizațiile și celelalte persoane juridice care au un interes legitim de a asigura respectarea directivei respective au posibilitatea de a întreprinde, **în numele sau în sprijinul autorului plângerii** și cu aprobarea acestuia, orice proceduri juridice sau administrative având scopul de a asigura respectarea obligațiilor în temeiul directivei, conform criteriilor stabilite de legislația națională. Problemele privind această obligație au inclus acordarea acestui drept exclusiv unui mediator sau sindicatelor, cu excluderea celorlalte organizații. Comisia a analizat și dacă în unele state membre criteriile stabilite de legislație privind întreprinderea procedurilor de către organizații nu erau prea restrictive. O serie de state membre au modificat legislația în legătură cu acest punct. Efectul concret al acestei dispoziții variază de la un stat membru la altul. Organizațiile non-profit sunt deosebit de active în unele state (DE și FR), în timp ce în altele asistența este asigurată în special de

organismul de promovare a egalității (BE, ES și SK) sau, deseori, de sindicate (CY, CZ, DK, NL, SE și SI).

Directiva introduce dispoziții mai clare privind **indemnizațiile sau despăgubirile** pentru pierderi sau daune suferite de o persoană lezată ca urmare a discriminării, care trebuie să aibă efect de descurajare, să fie proporționale și să nu aibă un plafon maxim prealabil [articolul 6 alineatul (2)]. Mai multe proceduri privind încălcarea dreptului comunitar au tratat problema stabilirii unui plafon maxim pentru indemnizații. Pe măsură ce procedurile avansează, aceste probleme dispar treptat.

Directiva modificată (articolul 7) prevede protecție împotriva **represaliilor**. O eroare frecventă de transpunere a acestei măsuri din unele state membre privea restrângerea domeniului de aplicare a protecției față de nivelul prevăzut de directivă, de exemplu prin includerea victimei discriminării dar excluderea oricăror părți terțe care asistă victimele.

Directiva modificată (articolul 8d) stabilește obligația de a introduce **sancțiuni** eficace, proporționale și cu efect de descurajare pentru încălcarea dispozițiilor naționale adoptate în temeiul său. Majoritatea statelor membre au îndeplinit această obligație.

5. ORGANISME DE PROMOVARE A EGALITĂȚII

În plus față de măsurile care urmăresc să consolideze metodele tradiționale de aplicare a legislației, directiva introduce modalități inovatoare de îmbunătățire a respectării legislației și de promovare a egalității, cea mai importantă dintre acestea fiind obligația de a institui organisme de promovare a egalității. Articolul 8a cere ca statele membre să desemneze „unul sau mai multe organisme pentru a promova, a analiza, a monitoriza și a susține egalitatea de tratament între toate persoanele, fără discriminare pe criterii de sex”, competențele acestora trebuind să includă acordarea de asistență independentă victimelor discriminării pentru declanșarea procedurilor împotriva discriminării, desfășurarea de anchete independente privind discriminarea, precum și publicarea de rapoarte independente și formularea de recomandări privind orice aspect referitor la astfel de discriminări.

În unele state membre, organismele de acest tip existau deja de mult timp, fie sub forma unor mediatori, fie sub forma unor comisii. Însa în majoritatea statelor membre ele au fost stabilite ca urmare a adoptării directivei. Organismele de promovare a egalității din UE sunt foarte eterogene din punct de vedere al competențelor, modului de funcționare, organizării și resurselor umane și financiare.

O sarcină fundamentală a acestor organisme este acordarea de asistență victimelor. Informațiile din statele membre arată clar că persoanele care se plâng de discriminare tind să se adreseze unui organism de promovare a egalității mai curând decât tribunalelor, în special ca urmare a expertizei specifice a acestor organisme, precum și a faptului că sprijinul acordat este gratuit și accesul implică mai puțină birocrație. Sprijinul acordat de către organismele de promovare a egalității din diferitele state membre variază: în unele dintre acestea (DK, SE și SI), el include tratarea plângerilor în cadrul unor proceduri cvasi-judiciare cu hotărâri având caracter obligatoriu, dar care pot fi supuse recursului în tribunal. În altele, organismele de promovare a egalității pot desfășura investigații pe cont propriu (CY, NL, SE și UK) sau sprijini autorii plângerilor în fața tribunalelor și/sau autorităților administrative (AT, BG, ES, FR, SE și UK). În alte state, rolul acestor organisme se limitează la furnizarea de informații (MT și PL).

Deși au fost instituite organisme în scopul promovării egalității între femei și bărbați, deseori activitatea acestora este cunoscută insuficient de către public – astfel cum reiese din numărul relativ mic de cereri de asistență primite în unele state membre. Este necesară sensibilizarea cu privire la existența și activitatea acestora, și, în special, cu privire la asistența oferită victimelor. Serviciile de asistență telefonică înființate de unele organisme de promovare a egalității (în ES, SE și UK) și campaniile de informare pot facilita accesul la sprijinul oferit.

Comisia consideră că organismele de promovare a egalității își pot desfășura activitatea în mod independent numai dacă au, de asemenea, o anumită independență în ceea ce privește organizarea și resursele umane și financiare. Din acest punct de vedere, situația din statele membre este foarte eterogenă.

Cu toate că directiva stabilește numai cerințe minime pentru organismele de promovare a egalității, în unele state membre aceste cerințe nu au fost îndeplinite. Cu timpul, și pe măsură ce procedurile privind încălcarea dreptului comunitar avansează, problemele de acest tip s-au redus în mod considerabil. Pe de altă parte, organismele de promovare a egalității din unele state membre au competențe mai extinse decât cele prevăzute de directivă, acestea incluzând sarcini precum monitorizarea planurilor privind egalitatea (ES, FI și SE), acordarea de consiliere cu privire la acțiunea pozitivă și monitorizarea acesteia, precum și formarea profesională.

Comisia a decis să lanseze un studiu cu privire la organismele de promovare a egalității, care să examineze în mod aprofundat aspecte precum independența, accesibilitatea, vizibilitatea și rezultatele acestora.

6. DIALOGUL SOCIAL, DIALOGUL CU ONG-URILE ȘI ROLUL ANGAJATORILOR

Directiva urmărește să încurajeze egalitatea de tratament, printre altele încurajând participarea partenerilor sociali în general și a angajatorilor în special la dialogul social. Pe termen lung, instrumente precum acordurile colective pot contribui la crearea unui mediu de lucru lipsit de discriminări.

Dat fiind că articolul 8b alineatele (1) și (2) se referă la tradițiile și practicile naționale legate de obligațiile stabilite, implicarea practică a partenerilor sociali depinde foarte mult de tradiția și de stadiul de dezvoltare al dialogului social și al negocierilor colective din statul membru în cauză. Spre exemplu, în UK, încheierea de acorduri colective este puțin frecventă, iar dialogul cu partenerii sociali este promovat în alte moduri, cum ar fi prin intermediul finanțării, cercetării și orientării. Totuși, în majoritatea statelor membre, dialogul social în general și negocierea colectivă în special joacă un rol major.

În AT, BE, DK, ES, FR, LT, LV, MT, NL, PT, SE și SI există acorduri colective în legătură cu aspecte privind egalitatea între femei și bărbați, iar în unele dintre statele menționate (AT, ES și FR) astfel de acorduri sunt obligatorii. În unele state membre (BG, CZ, EL, ES, LV, PL, PT, RO, SK și SI), dialogul social se desfășoară la nivel național și implică de obicei comitete tripartite. În afară de acordurile colective, o modalitate de promovare a dialogului social frecvent utilizată constă în consultarea partenerilor sociali cu privire la inițiativele legislative

și politice. În 2005, partenerii sociali europeni au încheiat un acord-cadru privind egalitatea între femei și bărbați⁷.

În temeiul noului articol 8b alineatul (3), statele membre sunt invitate să încurajeze promovarea de către angajatori a tratamentului egal în mod planificat și sistematic, în conformitate cu legislația națională, cu acordurile colective și cu practicile existente. Acest obiectiv se realizează, spre exemplu, prin difuzarea de informații în cadrul societăților (astfel cum se întâmplă în BE și EE) sau prin adoptarea de planuri privind egalitatea (în ES, FI, NL și SE, în societățile cu un anumit număr de angajați).

Directiva modificată (articolul 8c) recunoaște, de asemenea, rolul jucat de dialogul cu ONG-urile. Principalele modalități de a implica organizațiile societății civile presupun stabilirea de organisme consultative (precum în BG, CZ, EL, ES, PT și UK), consultarea acestora cu privire la inițiative politice și la legislație, furnizarea unui sprijin financiar (precum în BE, CZ, DE, EE, ES, FI, SE, SK și UK – în acesta din urmă, în special în scopul de a oferi asistență victimelor), organizarea de conferințe și seminarii comune, implicarea ONG-urilor în redactarea de documente pentru organismele naționale sau internaționale sau includerea membrilor acestora în delegațiile la conferințele ONU (precum în SE). Unele state membre (AT, BG, EL și PL) au subliniat rolul jucat de Anul european al egalității de șanse pentru toți (2007) în vederea cooperării cu ONG-urile și a participării acestora la proiecte legate de această inițiativă. CZ, LT și PL au subliniat rolul ONG-urilor în punerea în aplicare a proiectelor finanțate de fondurile structurale.

7. CONCLUZII

Ținând cont de modificările importante ale legislației care au fost necesare într-o serie de state membre și de progresele considerabile realizate de majoritatea statelor membre în privința aplicării dispozițiilor, transpunerea Directivei 2002/73/CE poate fi considerată în general satisfăcătoare. Cu toate acestea, în anumite state membre se impune un efort suplimentar pentru a se realiza o transpunere completă și corectă.

Directiva constituie un pas important pentru elaborarea legislației CE privind egalitatea între femei și bărbați, întrucât ea a modernizat normele cu privire la tratamentul egal al femeilor și bărbaților în domeniul ocupării forței de muncă și în alte domenii aferente. Cu toate acestea, ca urmare a persistenței inegalității și discriminărilor, este important să se acorde o atenție deosebită punerii în aplicare și asigurării respectării legislației CE și a legislației naționale privind egalitatea între femei și bărbați.

În acest context, este deosebit de important rolul jucat de organismele de promovare a egalității, care nu numai că monitorizează progresele la nivel național și asistă victimele discriminării, ci contribuie, de asemenea, la promovarea pe termen lung a egalității, prin intermediul a numeroase activități.

Participarea tuturor actorilor (autoritățile, partenerii sociali, ONG-urile, organismele de promovare a egalității și societatea în general) este esențială în vederea sensibilizării și a utilizării eficiente a instrumentelor de eradicare a discriminării oferite de directivă.

⁷ Disponibil la adresa http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf.