

32002L0073

L 269/15

URADNI LIST EVROPSKIH SKUPNOSTI

5.10.2002

**DIREKTIVA 2002/73/ES EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**  
**z dne 23. septembra 2002**  
**o spremembi Direktive Sveta 76/207/EGS o izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v**  
**zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega usposabljanja in napredovanja ter delovnih pogojev**  
**(Besedilo velja za EGP)**

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA–

žensk za „nalogo“ in „cilj“ Skupnosti ter nalagajo pozitivno obveznost, da se „spodbuja“ v vseh dejavnostih Skupnosti.

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti in zlasti člena 141(3) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Komisije <sup>(1)</sup>,

(5) Člen 141 Pogodbe, zlasti odstavek 3, izrecno obravnava enake možnosti in enako obravnavo moških in žensk v zvezi z zaposlovanjem in delom.

ob upoštevanju mnenja Ekonomsko-socialnega odbora <sup>(2)</sup>,

v skladu s postopkom, določenim v členu 251 Pogodbe <sup>(3)</sup>, glede na skupno besedilo, ki ga je odobril Spravni odbor 19. aprila 2002,

(6) Direktiva Sveta 76/207/EGS <sup>(4)</sup> ne opredeljuje konceptov neposredne in posredne diskriminacije. Na podlagi člena 13 Pogodbe je Svet sprejel Direktivo 2000/43/ES z 29. junija 2000 o uresničevanju načela enake obravnave oseb ne glede na rasno ali etnično poreklo <sup>(5)</sup> ter Direktivo 2000/78/ES z 27. novembra 2000 o splošnih okvirih enakega obravnavanja pri zaposlovanju in delu <sup>(6)</sup>, ki opredelujeta neposredno in posredno diskriminacijo. Primerno je torej dodati opredelitve glede spola, ki so v skladu z navedenima direktivama.

ob upoštevanju naslednjega:

(1) V skladu s členom 6 Pogodbe o Evropski uniji temelji Evropska unija na načelih svobode, demokracije, spoštovanja človekovih pravic in temeljnih svoboščin ter pravnih držav, kar so načela, ki so skupna državam članicam, in spoštuje temeljne pravice, kakršne zagotavlja Evropska konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin in ki kot splošna načela prava Skupnosti izhajajo iz ustavnih tradicij skupnim državam članicam.

(7) Ta direktiva ne vpliva na svobodo združevanja, vključno s pravico do ustanavljanja sindikatov z drugimi in do včlanjevanja v sindikate zaradi varovanja svojih interesov. Ukrepi v smislu člena 141(4) Pogodbe lahko vključujejo članstvo ali nadaljevanje dejavnosti organizacij ali sindikatov, katerih glavni cilj je krepitev načela enake obravnave žensk in moških v praksi.

(2) Pravica do enakosti pred zakonom in varstva pred diskriminacijo za vse osebe je splošna pravica, ki jo priznavajo Splošna deklaracija o človekovih pravicah, Konvencija Združenih narodov o odpravi vseh oblik diskriminacije žensk, Mednarodna konvencija o odpravi vseh oblik rasne diskriminacije, Pakt Združenih narodov o državljskih in političnih pravicah, Pakt Združenih narodov o ekonomskih, socialnih in kulturnih pravicah ter Konvencija o varstvu človekovih pravic in temeljnih svoboščin, katerih podpisnice so vse države članice.

(8) Nadlegovanje, zaradi spola osebe, in spolno nadlegovanje sta v nasprotju z načelom enake obravnave žensk in moških; primerno je torej opredeliti takšne koncepte in prepovedati takšne oblike diskriminacije. Zato je treba poudariti, da te oblike diskriminacije obstajajo ne le na delovnem mestu, temveč tudi v sobesedilu pravice dostopa do zaposlitve in poklicnega usposabljanja, v času zaposlenosti in opravljanja poklica.

(3) Ta direktiva spoštuje temeljne pravice in je v skladu z načeli, ki jih priznava Listina o temeljnih pravicah Evropske unije.

(4) Enakost moških in žensk je eno temeljnih načel v skladu s členoma 2 in 3(2) Pogodbe ES ter sodno prakso Sodišča ES. Te določbe Pogodbe razglashajo enakost moških in

(9) V tem sobesedilu je treba delodajalce in tiste, ki so odgovorni za poklicno usposabljanje, spodbuditi, naj sprejmejo ukrepe za boj proti vsem oblikam diskriminacije zaradi

<sup>(1)</sup> UL C 337 E, 28.11.2000, str. 204 in UL C 270 E, 25.9.2001, str. 9.

<sup>(2)</sup> UL C 123, 25.4.2001, str. 81.

<sup>(3)</sup> Mnenje Evropskega parlamenta z 31. maja 2001 (UL C 47, 21.2.2002, str. 19), Skupno stališče Sveta z 23. julija 2001 (UL C 307, 31.10.2001, str. 5) in Sklep Evropskega parlamenta z 24. oktobra 2001 (UL C 112 E, 9.5.2002, str. 14). Sklep Evropskega parlamenta z 12. junija 2002 in Sklep Sveta z 13. junija 2002.

<sup>(4)</sup> UL L 39, 14.2.1976, str. 40.

<sup>(5)</sup> UL L 180, 19.7.2000, str. 22.

<sup>(6)</sup> UL L 303, 2.12.2000, str. 16.

- spola in zlasti, naj v skladu za nacionalno zakonodajo in prakso sprejmejo preventivne ukrepe proti nadlegovanju in spolnemu nadlegovanju na delovnem mestu.
- (10) Presoja dejstev, iz katerih je mogoče sklepati, da je prišlo do neposredne ali posredne diskriminacije, je stvar nacionalnih sodnih ali drugih pristojnih organov v skladu s pravili nacionalnega prava ali prakse. Takšna pravila lahko zlasti predvidevajo, da se posredna diskriminacija ugotavlja s kakršnimi koli sredstvi, tudi na podlagi statističnih podatkov. V skladu s sodno prakso Sodišča ES <sup>(1)</sup> gre pri diskriminaciji za uporabo različnih pravil v primerljivem položaju ali za uporabo enakega pravila v različnih položajih.
- (11) Poklicne dejavnosti, ki jih države članice lahko izključijo iz področja veljavnosti Direktive 76/207/EGS, bi morale biti omejene na tiste, ki zahtevajo zaposlitev osebe določenega spola zaradi narave posebnih poklicnih dejavnosti, pod pogojem, da je zadani cilj zakonit in ob upoštevanju načela sorazmernosti, kakor je določeno s sodno prakso Sodišča ES <sup>(2)</sup>.
- (12) Sodišče ES glede načela enake obravnave dosledno priznava zakonitost varovanja ženske zaradi njenega biološkega stanja med nosečnostjo in po njej. Poleg tega dosledno odloča, da je kakršno koli neugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali materinstvom, neposredna diskriminacija zaradi spola. Ta direktiva torej ne vpliva na Direktivo Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo <sup>(3)</sup> (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS), katere cilj je zagotoviti varovanje telesnega in duševnega počutja nosečih žensk, žensk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo. Preambula Direktive 92/85/EGS določa, da zaradi varovanja varnosti in zdravja nosečih delavk, delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo ne bi smelo prihajati do neugodne obravnave žensk, ki so na trgu dela, niti ne bi smelo imeti škodljivih posledic za direktive o enaki obravnavi moških in žensk. Sodišče ES priznava varstvo pravic žensk na področju zaposlitve, zlasti njihovo pravico do vrnitve na isto ali enakovredno delovno mesto, pod delovnimi pogoji, ki zanje niso manj ugodni, kakor tudi pravico do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bile upravičene med svojo odsotnostjo.
- (13) Resolucija Sveta in ministrov za zaposlovanje in socialno politiko, ki so se sestali v okviru Sveta, z dne 29. junija 2000 o uravnoteženi udeležbi žensk in moških v družinskem in poklicnem življenju <sup>(4)</sup> je spodbudila države članice, naj preučijo možnost svojih individualnih pravnih sistemov, da bi delavcem dodelile posamično in neprenosljivo pravico do očetovskega dopusta ob ohranitvi njihovih pravic v zvezi z zaposlitvijo. V tem smislu je pomembno poudariti, da imajo države članice možnost, da odločijo, ali bodo takšno pravico podelile ali ne, ter tudi možnost določiti kakršne koli pogoje, poleg odpusta ali vrnitve na delo, ki jih ta direktiva ne določa.
- (14) Države članice lahko v skladu s členom 141(4) Pogodbe ohranijo ali sprejmejo ukrepe, ki določajo posebne prednosti, da bi nezadostno zastopanemu spolu olajšale opravljanje poklicne dejavnosti ali preprečile oziroma kompenzirale za prikrajšanost v poklicnih karierah. Glede na trenutni položaj in ob upoštevanju Deklaracije št. 28 k Amsterdamski pogodbi, si morajo države članice najprej prizadevati za izboljšanje položaja žensk v poklicnem življenju.
- (15) Prepoved diskriminacije ne sme vplivati na ohranjanje ali sprejemanje ukrepov, ki so namenjeni preprečevanju ali kompenzaciji za prikrajšanost, ki jo trpi skupina oseb enega spola. Takšni ukrepi omogočajo organiziranje oseb enega spola, kadar je njihov glavni cilj uveljavljanje posebnih potreb teh oseb in spodbujanje enakosti žensk in moških.
- (16) Načelo enakega plačila za moške in ženske določata že člen 141 Pogodbe in Direktiva Sveta 75/117/EGS z dne 10. februarja 1975 o približevanju zakonodaj držav članic v zvezi z uporabo načela enakega plačila za moške in ženske <sup>(5)</sup>, dosledno pa ga podpira tudi sodna praksa Sodišča ES; to načelo je bistveno in je nujno sestavni del pravnega reda Skupnosti v zvezi z diskriminacijo zaradi spola.
- (17) Sodišče ES je odločilo, da spričo dejstva, da je pravica do učinkovitega sodnega varstva ena temeljnih pravic, delavci uživajo tako varstvo tudi po koncu delovnega razmerja <sup>(6)</sup>. Delavec, ki brani osebo, ki je varovana na podlagi te direktive, oziroma je priča takšni osebi, je upravičen do enakega varstva.

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

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

(3) UL L 348, 28.11.1992, str. 1.

(4) UL C 218, 31.7.2000, str. 5.

(5) UL L 45, 19.2.1975, str. 19.

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

- (18) Sodišče ES je odločilo, da je načelo enake obravnave lahko dejansko učinkovito le v primeru, če se vsakokrat, ko je kršeno, delavcu, ki je bil diskriminiran, dodeli odškodnina, sorazmerna škodi, ki jo je utrpel. Poleg tega je sodišče izrecno določilo, da lahko vnaprejšnja določitev zgornje meje onemogoči učinkovito dodelitev odškodnine in da ni dovoljeno izključiti dodelitve obresti za odškodnino za škodo, ki jo je utrpel <sup>(1)</sup>.
- (19) V skladu s sodno prakso Sodišča ES so dopustni nacionalni predpisi glede rokov za vlaganje pravnih sredstev, če niso manj ugodni od rokov za podobna pravna sredstva na podlagi nacionalne zakonodaje držav članic in če ne onemogočajo uresničevanja pravic, ki jih dodeljuje pravni red Skupnosti.
- (20) Osebam, ki so bile žrtve diskriminacije zaradi spola, bi morala biti na voljo ustrezna sredstva pravnega varstva. Da bi bila zagotovljena učinkovitejša raven varstva, bi morala imeti združenja, organizacije in druge pravne osebe tudi pravico sodelovati v postopkih, na način, ki ga določijo države članice, bodisi v imenu žrtve bodisi v njeno podporo, brez poseganja v nacionalna procesna pravila glede zastopanja in obrambe na sodiščih.
- (21) Države članice bi morale spodbujati dialog med socialnimi partnerji in — v okviru nacionalne prakse — z nevladnimi organizacijami, s ciljem obravnavanja različnih oblik diskriminacije zaradi spola na delovnem mestu in boja proti njim.
- (22) Države članice bi morale predvideti učinkovite, sorazmerne in odvračilne sankcije, ki se uporabljajo v primeru kršitev obveznosti, ki izhajajo iz Direktive 76/207/EGS.
- (23) V skladu z načelom subsidiarnosti, kakor je določeno v členu 5 Pogodbe, države članice ne morejo zadovoljivo doseči ciljev predlaganih ukrepov in jih torej lažje doseže Skupnost. V skladu z načelom sorazmernosti, kakor je določeno v omenjenem členu, ta direktiva ne prekorači okvirov, ki so potrebni za doseganje teh ciljev.
- (24) Direktivo 76/207/EGS bi bilo treba ustrezno spremeniti—

SPREJELA NASLEDNJO DIREKTIVO:

#### Člen 1

Direktiva 76/207/EGS se spremeni:

1. v člen 1 se vstavi naslednji odstavek:

<sup>(1)</sup> Primer C-180/95, Draehmpaehl, [1997] ECR I-2195, primer C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367.

„1a. Države članice aktivno upoštevajo cilj enakosti moških in žensk, ko oblikujejo in izvajajo zakone in druge predpise, politike in dejavnosti na področjih, navedenih v odstavku 1.“;

2. člen 2 se nadomesti z:

#### „Člen 2

1. V določbah, ki sledijo, pomeni načelo enake obravnave, da ni nikakršne diskriminacije zaradi spola, niti neposredne niti posredne, zlasti ne zaradi sklicevanja na družinski status.

2. V tej direktivi se uporabljajo naslednje opredelitve:

— neposredna diskriminacija: kadar se ena oseba zaradi spola obravnava manj ugodno, kakor se obravnava, se je obravnavala ali bi se obravnavala oseba drugega spola v primerljivi situaciji,

— posredna diskriminacija: kadar bi bile zaradi navidezno nevtralnega predpisa, merila ali prakse osebe enega spola v posebej neugodnem položaju v primerjavi z osebami drugega spola, razen če ta predpis, merilo ali praksa objektivno temelji na zakonitem cilju in so sredstva za doseganje tega cilja ustrezna in potrebna,

— nadlegovanje: neželeno vedenje, povezano s spolom osebe, z namenom prizadeti dostojanstvo osebe ali ustvariti zastraševalno, sovražno, ponižujoče, sramotilno ali žaljivo okolje, ali s takšnim učinkom,

— spolno nadlegovanje: kakršna koli oblika neželenega verbalnega, neverbalnega ali fizičnega vedenja spolne narave z namenom prizadeti dostojanstvo osebe, zlasti kadar gre za ustvarjanje zastraševalnega, sovražnega, ponižujočega, sramotilnega ali žaljivega okolja, ali s takšnim učinkom.

3. Nadlegovanje in spolno nadlegovanje veljata v skladu s to direktivo za diskriminacijo zaradi spola in sta prepovedana.

To, ali oseba takšno vedenje zavrne ali se mu ukloni, ne more biti podlaga za odločitev, ki se nanaša na to osebo.

4. Navodilo, naj se osebe diskriminirajo zaradi spola, se obravnava kot diskriminacija v smislu te direktive.

5. Države članice v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali praksami spodbujajo delodajalce in tiste, ki so odgovorni za dostopnost poklicnega usposabljanja, naj sprejmejo ukrepe za preprečevanje vseh oblik diskriminacije zaradi spola, zlasti nadlegovanja in spolnega nadlegovanja na delovnem mestu.

6. Države članice lahko glede dostopa do zaposlitve, vključno z usposabljanjem, ki vodi k temu, določijo, da razlike v obravnavanju, ki temelji na značilnostih, povezanih s spolom, niso diskriminacija, kadar takšna značilnost zaradi narave določenih poklicnih dejavnosti ali sobesedila, v katerem se te dejavnosti opravljajo, predstavlja pristno in določujočo poklicno zahtevo, če je cilj pravno utemeljen in zahteva sorazmerna.

7. Ta direktiva ne vpliva na določbe, ki se nanašajo na varstvo žensk, zlasti v zvezi z nosečnostjo in materinstvom.

Ženska na porodniškem dopustu je upravičena, da se po koncu porodniškega dopusta vrne na svoje delovno mesto ali na enakovredno mesto pod pogoji, ki zanjo niso manj ugodni, in do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bila upravičena med svojo odsotnostjo.

Manj ugodno obravnavanje žensk, ki je povezano z nosečnostjo ali porodniškim dopustom v smislu Direktive 92/85/EGS, je diskriminacija v smislu te direktive.

Ta direktiva tudi ne vpliva na določbe Direktive Sveta 96/34/ES z dne 3. junija 1996 o okvirnem sporazumu o starševskem dopustu, sklenjenem med UNICE, CEEP in ETUC (\*), ter Direktive Sveta 92/85/EGS z dne 19. oktobra 1992 o uvedbi ukrepov za spodbujanje izboljšav na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk in delavk, ki so pred kratkim rodile ali dojijo (deseta posebna direktiva v smislu člena 16(1) Direktive 89/391/EGS (\*\*)). Direktiva tudi ne vpliva na pravico držav članic, da priznajo ločeno pravico do očetovskega in/ali posvojiteljskega dopusta. Tiste države članice, ki priznajo takšne pravice, sprejmejo potrebne ukrepe za zaščito delavcev in delavk pred odpuščanjem zaradi uresničevanja omenjenih pravic in zagotovijo, da so ob koncu takšnega dopusta upravičeni do vrnitve na svoja delovna mesta ali enakovredna mesta pod pogoji, ki zanje niso manj ugodni, in do vseh izboljšav delovnih pogojev, do katerih bi bili upravičeni med svojo odsotnostjo.

8. Države članice lahko ohranijo ali sprejmejo ukrepe v skladu s členom 141(4) Pogodbe, zato da zagotovijo enakost moških in žensk v praksi.

(\*) UL L 145, 19.6.1996, str. 4.

(\*\*) UL L 348, 28.11.1992, str. 1.“;

3. člen 3 se nadomesti z:

#### „Člen 3

1. Uporaba načela enake obravnave pomeni, da v javnem ali zasebnem sektorju, vključno z javnimi organi, ni nikakršne neposredne ali posredne diskriminacije zaradi spola v zvezi s:

- (a) pogoji za dostop do zaposlitve, samozaposlitve ali poklica, vključno z izbirnimi merili in pogoji za zaposlitev, ne glede na panogo dejavnosti in na vseh ravneh poklicne hierarhije, vključno z napredovanjem;
- (b) dostopom do vseh vrst in vseh ravni poklicnega svetovanja, poklicnega usposabljanja, poklicnega izpopolnjevanja in prekvalifikacije, vključno s praktičnimi delovnimi izkušnjami;
- (c) pogoji zaposlovanja in delovnih pogojev, vključno z odpuščanjem, ter plačilom, kakor določa Direktiva 75/117/EGS;
- (d) članstvom in sodelovanjem v organizacijah delavcev ali delodajalcev ali kakršnih koli organizacijah, katerih člani opravljajo določen poklic, vključno s koristmi, ki jih zagotavljajo takšne organizacije.

2. V ta namen države članice sprejmejo potrebne ukrepe za zagotovitev, da:

- (a) se razveljavi vse zakone in druge predpise, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave;
- (b) se vse določbe, ki so v nasprotju z načelom enake obravnave in so vključene v pogodbe ali kolektivne pogodbe, notranja pravila podjetij ali pravila, ki urejajo neodvisne dejavnosti in poklice ter organizacije delavcev in delodajalcev, razglasijo ali se lahko razglasijo za nične in neveljavne ali se spremenijo.“;

4. člena 4 in 5 se črtata;

5. člen 6 se nadomesti z:

#### „Člen 6

1. Države članice zagotovijo, da so sodni in/ali upravni postopki, vključno s spravnimi postopki, kadar so ta primerna, za izvrševanje obveznosti v skladu s to direktivo na voljo vsem osebam, ki so mnenja, da jim je bila storjena krivica, ker glede njih ni bilo uporabljeno načelo enake obravnave, tudi po koncu razmerja, v katerem je domnevno prišlo do diskriminacije.

2. Države članice uvedejo v svoj nacionalni pravni sistem ukrepe, ki so potrebni za zagotovitev dejanske in učinkovite kompenzacije oziroma povrnitve škode, kakršno določijo države članice, za izgubo in škodo, ki jo je oškodovana oseba utrpela zaradi diskriminacije v nasprotju s členom 3, in sicer na način, ki je odvrčilen in je v sorazmerju z utrpjeno škodo; takšna kompenzacija oziroma povrnitev škode ne sme biti vnaprej omejena z določitvijo zgornje meje, razen v primerih, ko lahko delodajalec dokaže, da je edina škoda, ki jo je prosilec utrpel zaradi diskriminacije v smislu te direktive, zavrnitev upoštevanja njegove prijave za delovno mesto.

3. Države članice zagotovijo, da združenja, organizacije ali druge pravne osebe, ki imajo v skladu z merili, določenimi z nacionalno zakonodajo, pravno utemeljen interes za zagotavljanje spoštovanja določb te direktive, lahko, če se pritožnik s tem strinja, sodelujejo v imenu pritožnikov ali njim v podporo v katerem koli sodnem in/ali upravnem postopku, predvidenem za uveljavitev spoštovanja obveznosti, ki izhajajo iz te direktive.

4. Odstavka 1 in 3 ne vplivata na nacionalne predpise, ki se nanašajo na roke za vlaganje pravnih sredstev v zvezi z načelom enake obravnave.“;

6. člen 7 se nadomesti z:

„Člen 7

Države članice uvedejo v svoj nacionalni pravni sistem ukrepe, ki so potrebni za zaščito delavcev — vključno s tistimi, ki so predstavniki delavcev, ki jih predvideva nacionalna zakonodaja in/ali praksa — pred odpuščanjem ali drugim negativnim obravnavanjem s strani delodajalca, ki bi bilo odziv na pritožbo znotraj podjetja ali na kakršne koli pravne postopke, katerih cilj je uveljavitev spoštovanja načela enake obravnave.“;

7. vstavi se naslednji člen:

„Člen 8a

1. Države članice sprejmejo potrebne določbe in imenujejo enega ali več organov, zadolženih za spodbujanje, analiziranje, nadzorovanje in podpiranje enake obravnave vseh oseb brez diskriminacije zaradi spola. Ti organi so lahko del ustanov, ki so na nacionalni ravni pristojne za varstvo človekovih pravic ali pravic posameznikov.

2. Države članice zagotovijo, da pristojnosti teh organov vključujejo:

- (a) brez poseganja v pravice žrtev in združenj, organizacij ali drugih pravnih oseb, navedenih v členu 6(3), zagotavljanje neodvisne pomoči žrtvam diskriminacije pri njihovih pritožbah zaradi diskriminacije;
- (b) opravljanje neodvisnih raziskav v zvezi z diskriminacijo;
- (c) objavljanje neodvisnih poročil in dajanje priporočil o vseh vprašanih v zvezi s takšno diskriminacijo.

Člen 8b

1. Države članice v skladu z nacionalno tradicijo in prakso sprejmejo ustrezne ukrepe za spodbujanje socialnega dialoga med socialnimi partnerji, usmerjenega v krepitev enake obravnave, med drugim prek spremljanja prakse na delovnih mestih, prek kolektivnih pogodb, kodeksov ravnanja, raziskav ali izmenjave izkušenj in dobrih praks.

2. Kolikor je to v skladu z njihovo nacionalno tradicijo in prakso, države članice spodbujajo socialne partnerje, brez poseganja v njihovo avtonomnost, h krepitev enakosti žensk in moških ter k sklepanju dogovorov na ustreznih ravni, ki določajo pravila proti diskriminaciji na področjih, navedenih v členu 1, ki spadajo v okvir kolektivnih pogajanj. Ti sporazumi spoštujejo minimalne pogoje, ki jih določa ta direktiva, in ustrezne nacionalne izvedbene ukrepe.

3. Države članice v skladu z nacionalno zakonodajo, kolektivnimi pogodbami ali prakso spodbujajo delodajalce, naj načrtno in sistematično krepijo enako obravnavo moških in žensk na delovnem mestu.

4. V ta namen bi bilo treba delodajalce spodbujati, naj v ustreznih rednih časovnih intervalih delavcem in/ali njihovim zastopnikom zagotovijo ustrezne informacije o enakih obravnavi moških in žensk v podjetju.

Takšne informacije lahko vključujejo statistične podatke o deležih moških in žensk na različnih ravneh organizacije ter o možnih ukrepih za izboljšanje položaja v sodelovanju s predstavniki delavcev.

Člen 8c

Države članice spodbujajo dialog z ustreznimi nevladnimi organizacijami, ki imajo v skladu z nacionalno zakonodajo in prakso pravno utemeljen interes za prispevanje v boju proti diskriminaciji zaradi spola, z namenom uveljavljanja načela enake obravnave.

Člen 8d

Države članice določijo pravila o sankcijah, ki se uporabljajo za kršitev nacionalnih predpisov, sprejetih v skladu s to direktivo, in sprejmejo vse potrebne ukrepe, da zagotovijo, da se uporabljajo.

Sankcije, ki lahko obsegajo plačilo kompenzacije žrtvi, morajo biti učinkovite, sorazmerne in odvračilne. Države članice o omenjenih predpisih obvestijo Komisijo najpozneje do 5. oktobra 2005 in jo takoj obvestijo o kakršnih koli naknadnih spremembah, ki vplivajo nanje.

Člen 8e

1. Države članice lahko uvedejo ali ohranijo predpise, ki so za varstvo načela enake obravnave ugodnejši od tistih, ki jih določa ta direktiva.

2. Izvajanje te direktive ne sme biti v nobenem primeru podlaga za nižanje ravni varovanja pred diskriminacijo, ki jo države članice že zagotavljajo na področjih, zajetih s to direktivo.“

### Člen 2

1. Države članice sprejmejo zakone in druge predpise, potrebne za uskladitev s to direktivo, najpozneje do 5. oktobra 2005 oziroma skrbijo, da socialni partnerji najpozneje do tega datuma sporazumno uvedejo potrebne določbe. Države članice sprejmejo potrebne ukrepe, da lahko v vsakem hipu zagotavljajo rezultate, ki jih nalaga ta direktiva. O tem nemudoma obvestijo Komisijo.

Države članice se v sprejetih ukrepih sklicujejo na to direktivo ali pa sklic nanjo navedejo ob njihovi uradni objavi. Način sklicevanja določijo države članice.

2. Države članice v treh letih po začetku veljavnosti te direktive sporočijo Komisiji vse podatke, ki jih Komisija potrebuje za sestavo poročila Evropskemu parlamentu in Svetu o uporabi te direktive.

3. Brez vpliva na odstavek 2 države članice vsaka štiri leta sporočijo Komisiji besedila zakonov in drugih predpisov o kakršnih koli ukrepih, sprejetih v skladu s členom 141(4) Pogodbe, pa tudi

poročila o teh ukrepih in njihovem izvajanju. Na podlagi teh informacij bo Komisija vsake štiri leta sprejela in objavila poročilo, ki vsebuje primerjalno oceno vseh ukrepov z ozirom na Izjavo št. 28, priloženo Sklepni listini Amsterdamske pogodbe.

### Člen 3

Ta direktiva začne veljati z dnem objave v *Uradnem listu Evropskih skupnosti*.

### Člen 4

Ta direktiva je naslovljena na države članice.

V Bruslju, 23. septembra 2002

*Za Evropski parlament*

*Predsednik*

P. COX

*Za Svet*

*Predsednik*

M. FISCHER BOEL