

**32002L0073**

Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te na radne uvjete (Tekst važan za Europski gospodarski prostor)  
*Službeni list L 269, 05/10/2002, str. 0015 – 0020*

Direktiva 2002/73/EZ Europskoga parlamenta i Vijeća od 23. rujna 2002. kojom se mijenja i dopunjuje Direktiva Vijeća 76/207/EEZ o primjeni načela ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uvjete  
(Tekst važan za Europski gospodarski prostor)

EUROPSKI PARLAMENT I VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o osnivanju Europske zajednice, a posebno njegov članak 141. stavak 3,

uzimajući u obzir prijedlog Komisije (1),

uzimajući u obzir mišljenje Gospodarskog i socijalnog odbora (2),

djelujući u skladu s postupkom predviđenim u članku 252. Ugovora (3), u svjetlu zajedničkoga teksta koji je Odbor za mirenje odobrio 19. travnja 2002,

budući da:

(1) se, sukladno odredbama članka 6. Ugovora o Europskoj uniji, Europska unija temelji na načelima slobode, demokracije, poštovanja ljudskih prava i temeljnih sloboda te vladavine prava, načela koja su zajednička državama članicama te da će poštovati temeljna prava na način zajamčen Europskom konvencijom za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda i na način na koji ta prava proistječu iz ustavnih tradicija zajedničkih svim državama članicama, kao opća načela prava Zajednice,

(2) pravo svih osoba na jednakost pred zakonom i zaštitu od diskriminacije predstavlja opće pravo priznato u Općoj deklaraciji o ljudskim pravima, u Konvenciji Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije žena, u Međunarodnoj konvenciji o uklanjanju svih oblika rasne diskriminacije, u paktovima Ujedinjenih naroda o građanskim i političkim pravima te o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima, kao i u Konvenciji za zaštitu ljudskih prava i temeljnih sloboda čije su potpisnice sve države članice,

(3) ova Direktiva poštuje temeljna prava i načela, a osobito ona priznata u Povelji o temeljnim pravima Europske unije,

(4) je ravnopravnost muškaraca i žena temeljno načelo, u skladu s odredbama članka 2. i članka 3. stavka 2. Ugovora o EZ-u te u skladu sa sudskom praksom Europskoga suda; te odredbe Ugovora proglašavaju ravnopravnost muškaraca i žena "zadatkom" i "ciljem" Zajednice te nameću pozitivnu obvezu njezina "promicanja" pri svim njezinim aktivnostima,

(5) je jednakost mogućnosti te ravnopravnost muškaraca i žena na području zapošljavanja i rada spomenuta u članku 141. Ugovora, a posebno u stavku 3. toga članka,

(6) direktiva Vijeća 76/207/EEZ (4) ne utvrđuje pojmove izravne ili neizravne diskriminacije; na temelju odredaba članka 13. Ugovora, Vijeće je donijelo Direktivu 2000/43/EZ od 29. lipnja 2000. o primjeni načela ravnopravnosti osoba bez obzira na njihovo rasno ili etničko podrijetlo (5) i Direktivu 2000/78/EZ od 27. studenoga 2000. kojom se uspostavljaju opći okviri za ravnopravnost pri zapošljavanju i radu (6) te

## MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

utvrđuje pojam izravne i neizravne diskriminacije; stoga je potrebno unijeti definicije s obzirom na spol u skladu s tim Direktivama,

(7) ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu udruživanja, uključujući i pravo na osnivanje sindikata zajedno s drugima te pristupanje sindikatu u cilju obrane vlastitih interesa; mjere u smislu odredaba članka 141. stavka 4. Ugovora mogu uključivati članstvo ili nastavak djelovanja u organizacijama ili sindikatima čiji je glavni cilj promicanje načela ravnopravnosti muškaraca i žena u praksi,

(8) je uznemiravanje povezano sa spolom osobe i spolno uznemiravanje suprotno načelu ravnopravnosti muškaraca i žena, potrebno je utvrditi te pojmove i zabraniti takve oblike diskriminacije; s tim ciljem, potrebno je naglasiti da do tih oblika diskriminacije ne dolazi samo na radnome mjestu, nego i u kontekstu mogućnosti zapošljavanja i stručnog osposobljavanja te tijekom rada i profesionalnoga života,

(9) bi, u tom kontekstu, poslodavci i osobe zadužene za stručno osposobljavanje trebali biti poticani da poduzimaju mjere za borbu protiv svih oblika spolne diskriminacije, a osobito za poduzimanje preventivnih mjera protiv uznemiravanja i spolnog uznemiravanja na radnome mjestu, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom,

(10) su za procjenu činjenica na temelju kojih se može zaključiti da postoji izravna ili neizravna diskriminacija nadležna nacionalna pravosudna ili druga nadležna tijela u skladu s pravilima nacionalnoga prava ili prakse; takvim se pravilima može utvrditi da se postojanje neizravne diskriminacije utvrđuje svim sredstvima, uključujući i onima koja se temelje na statističkim podacima; sukladno sudskoj praksi Europskoga suda (7), diskriminacija uključuje i primjenu različitih pravila u usporedivim situacijama ili primjenu istoga pravila u različitim situacijama,

(11) bi profesionalne djelatnosti koje države članice mogu isključiti iz područja primjene Direktive 76/207/EEZ trebale biti ograničene na one za koje je potrebno zapošljavanje osobe jednoga spola zbog posebne prirode profesionalne djelatnosti o kojoj je riječ, pod uvjetom da se taj cilj smatra zakonitim te da je to u skladu s načelom proporcionalnosti utvrđenim u sudskoj praksi Europskoga suda (8),

(12) Europski sud sustavno priznaje zakonitost, u smislu načela ravnopravnosti, zaštite posebnoga biološkoga stanja žene za vrijeme i poslije trudnoće; nadalje, Europski je sud sustavno donosio presude prema kojima bilo kakvo nejednako postupanje prema ženama povezano s trudnoćom i materinstvom predstavlja izravnu spolnu diskriminaciju; stoga ova Direktiva ni na koji način ne dovodi u pitanje Direktivu Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti, zdravlja i rada trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje dijete (9) (deseta pojedinačna Direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ), čiji je cilj zaštita fizičkog i duhovnog zdravlja trudnica, žena koje su nedavno rodile ili žena koje doje dijete; u preambuli Direktive 92/85/EEZ stoji da zaštita zdravlja zaposlenih trudnica, radnica koje su nedavno rodile ili radnica koje doje dijete ne bi trebala biti na štetu žena koje su na tržištu radne snage i ne bi smjela biti u suprotnosti s odredbama direktiva koje se odnose na ravnopravnost muškaraca i žena; Europski sud priznao je zaštitu prava žena na području zapošljavanja, a osobito njihovo pravo na povratak na isti ili odgovarajući posao i najmanje jednake radne uvjete te pravo na poboljšanje radnih uvjeta na koje bi imale pravo tijekom odsustva s posla,

(13) su u Rezoluciji Vijeća i ministara za rad i socijalnu politiku sa sastanka na razini Vijeća od 29. lipnja 2000. o uravnoteženom sudjelovanju žena i muškaraca u obiteljskom i profesionalnom životu (10) države članice potaknute da razmotre opseg u kojemu njihovi pravni sustavi omogućavaju zaposlenim muškarcima individualno i neprenosivo pravo na rodni dopust uz istodobno zadržavanje njihovih prava iz radnog odnosa; u

## MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

tom kontekstu važno je naglasiti da države članice moraju odlučiti hoće li ili ne omogućiti takvo pravo te utvrditi sve uvjete, osim onih koji se odnose na otkaz i povratak na posao, koji nisu obuhvaćeni ovom Direktivom,

(14) države članice mogu, u skladu s odredbama članka 141. stavka 4. Ugovora, zadržati ili usvojiti mjere kojima se pružaju posebne pogodnosti kako bi slabije zastupljenome spolu olakšale obavljanje profesionalne djelatnosti ili kako bi spriječile ili nadoknadile nepovoljni položaj u razvoju profesionalne karijere; s obzirom na trenutnu situaciju, uzimajući u obzir Deklaraciju br. 28. uz Ugovor iz Amsterdama, države članice trebale bi ponajprije nastojati poboljšati položaj žena u profesionalnome životu,

(15) zabrana diskriminacije ničime ne bi smjela utjecati na zadržavanje ili usvajanje mjera čiji je cilj sprječavanje ili naknada zbog nepovoljnog položaja neke skupine osoba zbog njihova spola; takve mjere dopuštaju osnivanje organizacija osoba jednoga spola ako je njihov glavni cilj promicanje posebnih potreba tih osoba i promicanje ravnopravnosti žena i muškaraca,

(16) je načelo jednakosti plaće za muškarce i žene već čvrsto utemeljeno u članku 141. Ugovora i Direktivi Vijeća 75/117/EEZ od 10. veljače 1975. o usklađivanju zakona država članica koji se odnose na primjenu načela jednakosti plaće muškaraca i žena (11) i sustavno ga se pridržava sudska praksa Europskoga suda; načelo predstavlja važan i neizostavni dio pravne stečevine koji se odnosi na spolnu diskriminaciju,

(17) je Europski sud presudio, imajući u vidu temeljnu prirodu prava na učinkovitu sudsku zaštitu, da radnici mogu uživati takvu zaštitu čak i nakon što je prekinut radni odnos (12); radnik koji brani ili svjedoči u korist osobe zaštićene sukladno odredbama ove Direktive morao bi imati pravo na jednaku zaštitu,

(18) je Europski sud presudio da načelo ravnopravnosti, kako bi bilo učinkovito, podrazumijeva da, kad god je to načelo prekršeno, naknada diskriminiranome radniku mora biti odgovarajuća s obzirom na pretrpljenu štetu; nadalje, Europski je sud ustvrdio da utvrđivanje najvišeg iznosa takve naknade može unaprijed isključiti mogućnost stvarne naknade te da isključivanje kamata pri isplati naknade za pretrpljenu štetu nije dopušteno (13),

(19) su, sukladno sudskoj praksi Europskoga suda, nacionalna pravila koja se odnose na vremenski rok za pokretanje postupka dopuštena pod uvjetom da nisu nepovoljnija od vremenskih rokova za slično pokretanje postupka prema odredbama domaćega prava i da ne sprječavaju u praksi služenje pravima prema odredbama pravnih propisa Zajednice,

(20) bi osobe koje su diskriminirane na temelju spola trebale imati prikladna sredstva za pravnu zaštitu; kako bi se postigla učinkovitija razina zaštite, udruge, organizacije i druga pravna tijela trebala bi biti ovlaštena za pokretanje sudskoga postupka, na način koji utvrde države članice, kao zastupnici ili potpora bilo koje žrtve, ničime ne utječući na nacionalna postupovna pravila koja se odnose na zastupanje i obranu pred sudovima,

(21) bi države članice trebale promicati dijalog između socijalnih partnera i, u okviru nacionalne prakse, s nevladinim organizacijama, o raznim oblicima diskriminacije na radnome mjestu koja se temelji na spolu i borbi protiv njih,

(22) bi države članice trebale predvidjeti učinkovite, proporcionalne mjere za odvratanje od neispunjavanja obveza iz Direktive 76/207/EEZ,

(23) u skladu s načelom supsidijarnosti, utvrđenim u članku 5. Ugovora, ciljevi predloženoga djelovanja ne mogu biti u dovoljnoj mjeri postignuti na razini država članica nego ih bolje može postići Zajednica; u skladu s načelom proporcionalnosti,

## MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

utvrđenim u tome članku, ova Direktiva ne prekoračuje mjere nužne za postizanje toga cilja,

(24) bi direktiva 76/207/EEZ trebala stoga biti izmijenjena i dopunjena na odgovarajući način,

DONIJELI SU OVU DIREKTIVU:

### Članak 1.

Direktiva 76/207/EEZ mijenja se i dopunjuje na sljedeći način:

1. u članku 1. dodaje se sljedeći stavak: "stavak 1. točka a) Države članice aktivno će utvrditi kao cilj ravnopravnost muškaraca i žena pri izradi i primjeni svojih zakona, uredbi i upravnih propisa te politika i aktivnosti u područjima iz stavka 1. "
2. Članak 2. mijenja se i glasi: "Članak 2.
  1. U svrhe odredaba koje slijede, načelo ravnopravnosti označava nepostojanje bilo kakve vrste diskriminacije na temelju spola, izravno ili neizravno, a posebno pozivanjem na nečije bračno stanje ili obiteljsku situaciju.
  2. U svrhe ove Direktive, primjenjuju se sljedeće definicije:
    - izravna diskriminacija: slučajevi u kojima se prema nekoj osobi postupa na nepovoljniji način zbog njezina spola nego što se prema nekoj drugoj osobi postupa, postupalo ili bi se postupalo u usporedivoj situaciji,
    - neizravna diskriminacija: slučajevi u kojima bi naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa doveli osobe jednoga spola u posebno nepovoljan položaj u usporedbi s osobama drugoga spola, osim ako se takva odredba, kriterij ili praksa objektivno mogu opravdati zakonitim ciljem, a sredstva za njegovo postizanje prikladna su i nužna,
    - uznemiravanje: slučajevi u kojima se neželjeno ponašanje povezano sa spolom osobe događa u cilju ili s učinkom narušavanja dostojanstva osobe te stvaranja okoline u kojoj postoji zastrašivanje, neprijateljstvo, degradiranje, ponižavanje ili napadi,
    - spolno uznemiravanje: slučajevi u kojima postoji bilo kakav oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili tjelesnog ponašanja spolne prirode čiji je cilj narušavanje dostojanstva neke osobe, a osobito ako se time stvara okolina u kojoj postoji zastrašivanje, neprijateljstvo, degradiranje, ponižavanje ili napadi.
  3. Uznemiravanje i spolno uznemiravanje, u smislu odredaba ove Direktive, smatra se diskriminacijom na temelju spola i bit će zabranjeno. Odbijanje neke osobe takvoga ponašanja ili njezino pokoravanje takvome ponašanju ne može se koristiti kao temelj za donošenje odluke koja se odnosi na tu osobu.
  4. Uputa kojom se potiče diskriminiranje osoba na temelju spola smatra se diskriminacijom u smislu odredaba ove Direktive.
  5. Države članice poticati će, u skladu sa svojim nacionalnim pravom, sklapanje kolektivnih ugovora ili praksu te poslodavce i osobe odgovorne za stručno osposobljavanje na donošenje mjera za sprječavanje svih oblika diskriminacije na temelju spola, a osobito za sprječavanje uznemiravanja i spolnoga uznemiravanja na radnome mjestu.
  6. Države članice mogu, s obzirom na mogućnosti zapošljavanja i stručnoga osposobljavanja za rad, propisati da razlika u postupanju koja se temelji na karakteristikama povezanim sa spolom ne predstavlja diskriminaciju u slučajevima u kojima, zbog prirode određenih profesionalnih djelatnosti ili

## MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

konteksta u kojemu se one obavljaju, takve karakteristike čine bitni i odlučujući zahtjev za obavljanje profesionalne djelatnosti, pod uvjetom da je cilj zakonit i da je takav zahtjev razmjernan.

7. Ova Direktiva ničime ne utječe na odredbe koje se odnose na zaštitu žena, osobito s obzirom na trudnoću i materinstvo.

Žena na porodnom dopustu ima pravo, po završetku njezina porodnoga dopusta, na povratak na svoje radno mjesto ili na odgovarajući položaj pod uvjetima koji za nju nisu nepovoljniji te pravo na korist od svih poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imala pravo tijekom odsustva s posla.

Nepovoljnije postupanje prema ženi u vezi s trudnoćom i porođnim dopustom, u smislu Direktive 92/85/EEZ, predstavljat će diskriminaciju u smislu odredaba ove Direktive.

Ova Direktiva ničime ne utječe na odredbe Direktive Vijeća 96/34/EZ od 3. lipnja 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom dopustu koji su sklopili UNICE (Europski savez udruga poslodavaca), CEEP (Europski centar poduzeća u javnome vlasništvu i poduzeća od općeg gospodarskog interesa) i ETUC (Europski savez sindikata) (14) te Direktive Vijeća 92/85/EEZ od 19. listopada 1992. o uvođenju mjera za poticanje povećanja sigurnosti i zdravlja na radnome mjestu trudnica i radnica koje su nedavno rodile ili doje dijete (deseta pojedinačna Direktiva u smislu članka 16. stavka 1. Direktive 89/391/EEZ) (15). Ova Direktiva ničime ne utječe ni na pravo država članica da priznaju drugačija prava na roditeljski i/ili posvojiteljski dopust. One države članice koje priznaju takva prava poduzet će sve nužne mjere za zaštitu muškaraca i žena od otkaza pri ostvarivanju svojih prava i osigurati će da, po isteku takvoga dopusta, imaju pravo na povratak na svoja radna mjesta ili odgovarajuće položaje pod uvjetima koji za njih nisu nepovoljniji te da uživaju korist od svih poboljšanja radnih uvjeta na koja bi imali pravo tijekom njihova odsustva s posla.

8. Države članice mogu zadržati ili donijeti mjere u smislu članka 141. stavka 1. Ugovora u cilju osiguravanja pune ravnopravnosti muškaraca i žena u praksi.";

3. Članak 3. mijenja se i glasi: "Članak 3.

1. Primjena načela ravnopravnosti označava nepostojanje bilo kakve izravne ili neizravne diskriminacije na temelju spola u javnom ili privatnom sektoru, uključujući i javna tijela, s obzirom na:

a) mogućnost zapošljavanja, obavljanje samostalne ili nesamostalne profesionalne djelatnosti, uključujući i kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, bez obzira na granu djelatnosti te na svim razinama profesionalne hijerarhije, uključujući i napredovanje;

b) pristup svim vrstama i svim razinama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja, stručnog usavršavanja i prekvalificiranja, uključujući i praktično radno iskustvo;

c) rad i radne uvjete, uključujući otkaz i plaću, u skladu s odredbama Direktive 75/117/EEZ;

d) članstvo i djelovanje u organizacijama radnika ili poslodavaca ili u bilo kakvoj organizaciji čiji članovi obavljaju određeno zanimanje, uključujući i koristi od takvih organizacija.

2. U tom cilju, države članice poduzet će sve nužne mjere kako bi osigurale da:

a) svi zakoni, uredbe i upravni propisi suprotni načelu ravnopravnosti budu stavljeni izvan snage;

b) sve odredbe suprotne načelu ravnopravnosti koje su uključene u ugovore ili kolektivne ugovore, pravilnike o unutarnjem ustrojstvu poduzeća ili pravila o samostalnim djelatnostima i zanimanjima te pravila o organizacijama radnika i

## MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

poslodavaca budu ili mogu biti proglašene ništavima i bez zakonske valjanosti ili izmijenjene i dopunjene.";

4. Brišu se odredbe članka 4. i 5;
  5. Članak 6. mijenja se i glasi: "Članak 6.
    1. Države članice osigurat će da sudski i/ili upravni postupci za izvršenje obveza koje proistječu iz odredaba ove Direktive, uključujući i prikladne postupke za mirenje, ako ih smatraju potrebnima, budu dostupni svim osobama koje smatraju da su oštećene zbog nepoštovanja načela ravnopravnosti, čak i nakon prekida odnosa za koje postoji sumnja da je u njima postojala diskriminacija.
    2. Države članice uvest će u svoje nacionalne pravne sustave sve nužne mjere kako bi osigurale stvarnu i učinkovitu naknadu štete, na način koji budu utvrdile države članice, zbog gubitka i štete koju je oštećena osoba pretrpjela kao rezultat diskriminacije suprotne odredbama članka 3, na način kojim se odvraća od diskriminacije i koji je razmjeran pretrpljenoj šteti; takva naknada ne može biti ograničena prethodnim utvrđivanjem gornje granice, osim u slučajevima u kojima poslodavac može dokazati da je jedina šteta koju je tužitelj pretrpio kao rezultat diskriminacije u smislu ove Direktive odbijanje da se uzme u obzir njegova kandidatura za radno mjesto.
    3. Države članice osigurat će da udruge, organizacije ili druga pravna tijela koja imaju, u skladu s kriterijima utvrđenima u njihovom nacionalnom pravu, zakoniti interes pri osiguravanju poštovanja odredaba ove Direktive, kao zastupnici ili potpora tužitelja uz njegov pristanak mogu pokrenuti sve sudske i/ili upravne postupke za izvršenje obveza koje proistječu iz odredaba ove Direktive.
    4. Odredbe stavaka 1. i 3. ničime ne utječu na nacionalna pravila koja se odnose na vremenske rokove za pokretanje postupka s obzirom na načelo ravnopravnosti.";
  6. Članak 7. mijenja se i glasi: "Članak 7.

Države članice uvest će u svoje nacionalne pravne sustave sve nužne mjere za zaštitu radnika, uključujući i osoba koje zastupaju radnike, u skladu s nacionalnim pravom i/ili praksom, od otkaza ili drugačijega nepovoljnoga postupanja poslodavca kao reakcije na podnošenje tužbe unutar poduzeća ili zbog bilo kakvoga sudskoga postupka čiji je cilj poštovanje načela ravnopravnosti.";
  7. Dodaju se sljedeći članci: "Članak 8. stavak a)
    1. Države članice poduzet će sve potrebno i odrediti tijelo ili tijela za promicanje, analizu, nadzor i podupiranje ravnopravnosti svih osoba bez obzira na njihov spol. Ta tijela mogu biti dio nacionalnih tijela za zaštitu ljudskih prava ili za zaštitu prava pojedinaca.
    2. Države članice osigurat će da ovlasti tih tijela uključuju:
      - a) ničime ne utječući na pravo žrtava i udruga, organizacija i drugih pravnih osoba iz članka 6. stavka 3, pružanje neovisne pomoći žrtvama diskriminacije pri pokretanju postupka zbog diskriminacije;
      - b) vođenje neovisnih istraživanja koja se odnose na diskriminaciju;
      - c) objavljivanje neovisnih izvješća i izradu preporuka o svim problemima vezanima uz takvu diskriminaciju.
- Članak 8. stavak b)
1. Države članice poduzet će sve prikladne mjere, u skladu sa svojom nacionalnom tradicijom i praksom, za promicanje dijaloga između socijalnih

partnera u cilju učvršćivanja ravnopravnosti, uključujući i nadzor nad praksom na radnome mjestu, kolektivnim ugovorima, kodeksima ponašanja te istraživanje ili razmjenu iskustava i najboljih rješenja u praksi.

2. Ako je to u skladu s nacionalnom tradicijom i praksom, države članice poticat će socijalne partnere, ničime ne utječući na njihovu autonomiju, da promiču ravnopravnost žena i muškaraca i da zaključe, na odgovarajućoj razini, sporazume kojima se utvrđuju pravila protiv diskriminacije na područjima iz članka 1. na kojima su mogući kolektivni pregovori. Ti će sporazumi poštovati minimalne zahtjeve utvrđene ovom Direktivom i odgovarajuće nacionalne mjere za njezinu provedbu.
3. Države članice će, u skladu sa svojim nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima ili praksom, planski i sustavno poticati poslodavce da promiču ravnopravnost muškaraca i žena na radnome mjestu.
4. S tim ciljem, poslodavce bi se trebalo poticati da u redovitim vremenskim razmacima radnicima i/ili njihovim zastupnicima dostave prikladne informacije o ravnopravnosti muškaraca i žena u poduzeću. Takve informacije mogu uključivati statističke podatke o razmjernoj zastupljenosti muškaraca i žena na raznim razinama organizacije te o mogućim mjerama za poboljšavanje stanja, u suradnji sa zastupnicima radnika.

#### Članak 8. stavak c)

Države članice poticat će dijalog s odgovarajućim nevladinim organizacijama koje, u skladu s njihovim nacionalnim pravom i praksom, imaju zakoniti interes za pružanje doprinosa borbi protiv diskriminacije na temelju spola u cilju promicanja načela ravnopravnosti.

#### Članak 8. stavak d)

Države članice donijet će pravila o sankcijama koje se mogu primijeniti na kršenje nacionalnih propisa usvojenih u skladu s odredbama ove Direktive te sve nužne mjere za osiguravanje njihove primjene.

Predviđene sankcije, koje mogu biti isplata novčane naknade žrtvi, moraju biti učinkovite, razmjerne i moraju odvraćati od počinjenja kaznenoga djela. Države članice dostavit će Komisiji te propise najkasnije do 5. listopada 2005. i obavijestit će Komisiju bez odlaganja o svim kasnijim izmjenama i dopunama tih propisa.

#### Članak 8. stavak e)

1. Države članice mogu uvesti ili zadržati propise koji su povoljniji, s obzirom na zaštitu načela ravnopravnosti, od onih utvrđenih ovom Direktivom.
2. Provedba ove Direktive ni na koji način ne predstavlja temelj za smanjivanje razine zaštite od diskriminacije koja već postoji u državama članicama na područjima koja pokriva ova Direktiva."

#### Članak 2.

1. Države članice donijet će zakone, uredbe i upravne propise nužne za usklađivanje s ovom Direktivom najkasnije do 5. listopada 2005. i osigurati će, najkasnije do toga datuma, da uprava i radnici sporazumno uvedu zahtijevane propise. Države članice poduzet će sve nužne korake koji će im u svako doba omogućiti da zajamče rezultate zahtijevane ovom Direktivom. One će odmah o tome obavijestiti Komisiju.

## MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

Kada države članice budu donosile ove mjere, te će mjere prilikom njihove službene objave sadržavati uputu na ovu Direktivu ili će se uz njih navesti takva uputa. Načine toga upućivanja predvidjet će države članice.

2. Države članice dostavit će Komisiji, u roku od tri godine od stupanja na snagu ove Direktive, sve informacije koje su Komisiji nužne za podnošenje izvješća o provedbi ove Direktive Europskome parlamentu i Vijeću.

3. Ničime ne utječući na odredbe stavka 2, države članice dostavljat će Komisiji svake četiri godine sve tekstove zakona, uredbi i upravnih propisa o svim mjerama usvojenim u skladu s odredbama članka 141. stavka 4. Ugovora te izvješća o tim mjerama i njihovoj provedbi. Na temelju tih informacija, Komisija će svake četiri godine prihvatiti i objaviti izvješće s usporednom ocjenom svih mjera u svjetlu Deklaracije br. 28. uz Završni akt Ugovora iz Amsterdama.

### Članak 3.

Ova Direktiva stupa na snagu na dan njezine objave u Službenom listu Europskih zajednica.

### Članak 4.

Ova je direktiva upućena državama članicama.

Sastavljeno u Bruxellesu, 23. rujna 2002.

Za Europski parlament  
Predsjednik  
P. Cox

Za Vijeće  
Predsjednik  
M. Fischer Boel

(1) SL C 337 E, 28.11.2000, str. 204 i SL C 270 E, 25.9.2001, str. 9.

(2) SL C 123, 25.4.2001, str. 81.

(3) Mišljenje Europskoga parlamenta od 31. svibnja 2001. (SL C 47, 21.2.2002, str. 19), Zajedničko stajalište Vijeća od 23. srpnja 2001. (SL C 307, 31.10.2001, str. 5) i odluka Europskoga parlamenta od 24. listopada 2001. (SL C 112 E, 9.5.2002, str. 14). Odluka Europskoga parlamenta od 12. lipnja 2002. i odluka Vijeća od 13. lipnja 2002.

(4) SL L 39, 14.2.1976, str. 40.

(5) SL L 180, 19.7.2000, str. 22.

(6) SL L 303, 2.12.2000, str. 16.

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

(8) Slučaj C-222/84 Johnston, [1986] ECR 1651, slučaj C-273/97 Sirdar [1999] ECR I-

MINISTARSTVO ZA EUROPSKE INTEGRACIJE-RADNA VERZIJA

7403 i slučaj C-285/98 Kreil [2000] ECR I-69.

(9) SL L 348, 28.11.1992, str. 1.

(10) SL C 218, 31.7.2000, str. 5.

(11) SL L 45, 19.2.1975, str. 19.

(12) Slučaj C-185/97 Coote [1998] ECR I-5199.

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

(14) SL L 145, 19.6.1996, str. 4.

(15) SL L 348, 28.11.1992, str. 1.

RADNI MATERIJAL