

**DIREKTIVA E KËSHILLIT DHE E PARLAMENTIT EUROPIAN NR. 73 (2002),
QË NDRYSHON DIREKTIVËN E KËSHILLIT NR. 76/207/KEE “MBI
ZBATIMIN E PARIMIT TË TRAJTIMIT TË BARABARTË NË LIDHJE ME
AKSESIN NË PUNËSIM, FORMIMIN PROFESIONAL, NXITJEN DHE
KUSHTET E PUNËS”**

(23 shtator 2002)

Parlamenti Evropian dhe Këshilli i Bashkimit Evropian,

Duke pasur parasysh Traktatin themelues të Bashkimit Evropian dhe në veçanti Nenin 141(3) të tij,

Duke pasur parasysh propozimin nga Komisioni,

Duke pasur parasysh opinionin e Komitetit Ekonomik dhe Social Evropian,

Duke vepruar në përputhje me procedurën e vendosur nga Neni 251 i Traktatit, në mbështetje të tekstit të përbashkët të aprovuar nga Komiteti i Pajtitimit në datën nëntëmbëdhjetë prill dymijë e dy,

Ndërsa:

1. Në përputhje me Nenin 6 të Traktatit të Bashkimit Evropian, Bashkimi është krijuar mbi bazën e parimeve të lirisë, demokracisë, respektimit të drejtave të njeriut dhe lirive themelore, dhe shtetit ligjor, parime të cilat janë të përbashkëta për shtetet anëtare, dhe respektojnë të drejtat themelore siç garantohen nga Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore dhe siç rezultojnë nga traditat e përbashkëta kushtetuese për shtetet anëtare, si parime të përgjithshme të së Drejtës Komunitare.

2. E drejta për barazi para ligjit dhe mbrojtja kundër diskriminimit për të gjithë personat, përbën një të drejtë universale të njohur nga Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut dhe nga Konventa e Kombeve të Bashkuara për Eliminimin e të gjitha Formave të Diskriminimit ndaj Gruas, Konventa Ndërkombëtare mbi Eliminimin e të gjitha formave të Diskriminimit Racial dhe Konventat e Kombeve të Bashkuara mbi të Drejtat Civile dhe Politike dhe të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore, dhe nga Konventa Evropiane për Mbrojtjen e të Drejtave të Njeriut dhe Lirive Themelore, në të cilat të gjitha shtetet anëtare janë nënshkruese.

3. Kjo Direktivë respekton të drejtat themelore dhe zbaton parimet e njohura në veçanti nga Karta e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian.

4. Barazia midis burrit dhe gruas është një parim themelor sipas Nenit 2 dhe Nenit 3(2) të Traktatit të Komunitetit Evropian, dhe praktikave gjyqësore të Gjykatës së Drejtësisë. Këto dispozita të Traktatit e shpallin barazinë midis burrit dhe gruas si një “detyrë” dhe si një “synim” të Komunitetit dhe imponojnë një detyrim pozitiv “për nxitjen” e saj në të gjitha aktivitetet e tij.

5. Neni 141 i Traktatit, dhe në veçanti paragrafi 3, adreson specifikisht mundësitë e barabarta dhe trajtimin e barabartë të burrit dhe gruas në çështjet e punësimit dhe profesionit.

6. Direktiva e Këshillit nr. 76/207/KEE nuk përcakton konceptet e diskriminimit direkt apo indirekt. Mbi bazën e Nenit 13 të Traktatit, Këshilli ka miratuar Direktivën nr. 43(2000), të datës njëzet e nëntë qershor dymijë, duke zbatuar parimin e trajtimit të barabartë midis personave pavarësisht racës apo origjinës etnike dhe Direktivën e Këshillit nr. 78(2000), të datës njëzet e shtatë nëntor dymijë, për krijimin e një kuadri të përgjithshëm për trajtimin e barabartë në punësim dhe profesion, i cili përcakton diskriminimin direkt dhe indirekt. Pra, është e nevojshme futja e përkufizimeve në lidhje me gjininë, në përputhje me këto Direktiva.

7. Kjo Direktivë nuk cenon lirinë e organizimit, duke përfshirë dhe të drejtën e krijimit të sindikatave me të tjerët dhe bashkimin me sindikatat për të mbrojtur interesat e tyre. Masat në kuptimin e nenit 141(4) të Traktatit, mund të përfshijnë anëtarësimin apo vazhdimësinë e aktivitetit të organizatave ose sindikatave të cilat kanë si qëllim kryesor nxitjen në praktikë, të parimit të trajtimit të barabartë midis burrit dhe gruas.

8. Ngacmimi i lidhur me gjininë e një personi dhe ngacmimi seksual janë në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë midis burrit dhe gruas; për këtë arsye është e nevojshme të përcaktohen koncepte të tilla dhe të ndalohen forma të tilla diskriminimi. Për këtë qëllim duhet theksuar se këto forma të tilla diskriminimi nuk ndodhin vetëm në vendin e punës por gjithashtu dhe në kontekstin e aksesit në punë dhe formimit profesional, gjatë punësimit dhe profesionit.

9. Në këtë kontekst, punëdhënësit dhe ata që janë përgjegjës për formimin profesional duhet të inkurajohen, të marrin masa për të luftuar të gjitha format e diskriminimit seksual, në veçanti, të marrin masa parandaluese kundër ngacmimit dhe ngacmimit seksual në vendin e punës, në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe praktikën.

10. Vlerësimi i fakteve nga të cilat mund të nxirret përfundimi se ka pasur diskriminim direkt apo indirekt, është çështje e sistemit gjyqësor kombëtar ose e strukturave të tjera kompetente, në përputhje me rregullat e legjislacionit kombëtarë ose praktikës. Rregulla të tilla mund të sigurohen, në mënyrë të veçantë për diskriminimin indirekt me anë të çdo mjeti, përfshirë mbështetjen në provat statistikore. Sipas praktikës gjyqësore të Gjykatës së Drejtësisë, diskriminimi përfshin zbatimin e rregullave të ndryshme për një situatë të krahasueshme ose zbatimin e rregullit të njëjtë për situata të ndryshme.

11. Aktivitetet profesionale, të cilat shtetet anëtare mund t'i përjashtojnë nga fusha e zbatimit të Direktivës nr. 76/207/KEE, duhet të kufizohen deri tek ato, të cilat kërkojnë punësimin e një personi të një gjinie për shkak të natyrës së veçantë të aktiviteve profesionale, duke siguruar që objektivi i njohur të jetë legjitim, dhe subjekti i

parimit të proporcionalitetit siç përcaktohet nga praktika gjyqësore e Gjykatës së Drejtësisë.

12. Gjykata e Drejtësisë ka njohur në mënyrë të vazhdueshme legjitimitetin e parimit të trajtimit të barabartë, për mbrojtjen e gjendjes biologjike të gruas gjatë dhe pas shtatzënisë. Për më tepër ka vendosur në mënyrë të vazhdueshme se çdo trajtim i pafavorshëm i gruas lidhur me shtatzëninë apo amësinë, përbën diskriminim direkt gjinor. Prandaj kjo Direktivë mbështet, pa cenuar Direktivën nr. 92/85/KEE, të datës nëntëmbëdhjetë tetor njëmijë e nëntëqind e nëntëdhjetë e dy “Mbi paraqitjen e masave për inkurajimin e përmirësimeve në shëndetin dhe sigurinë në punë, të punëtorëve shtatzëna dhe të punëtorëve të cilat kohët e fundit kanë lindur fëmijë ose që ushqejnë me gji foshnjën (Direktiva e dhjetë individuale në kuptimin e Nenit 16(1) të Direktivës nr. 89/391/KEE), e cila ka si qëllim të sigurojë mbrojtjen e gjendjes fizike dhe psikike të grave të cilat janë shtatzëna, grave që kohët e fundit kanë lindur fëmijë apo grave që ushqejnë me gji foshnjën. Preambula e Direktivës nr. 92/85/KEE, parashikon që mbrojtja e shëndetit dhe sigurisë në punë të punëtorëve shtatzëna dhe të punëtorëve të cilat kohët e fundit kanë lindur fëmijë ose që ushqejnë me gji foshnjën, nuk duhet të përfshijë, trajtimin e në mënyrë të pafavorshëm të grave të cilat janë në një treg pune dhe as punën në kundërshtim me Direktivat, lidhur me trajtimin e barabartë për burrin dhe gruan. Gjykata e Drejtësisë ka njohur mbrojtjen e të drejtës së punësimit të gruas, në mënyrë të veçantë, të drejtën e tyre të kthimit në të njëjtën punë apo në një punë njëlloj të vlerësueshme, me kushte pune jo më pak të favorshme, si edhe të përfitojnë nga çdo lloj përmirësimi në kushtet e punës, të cilat do të kishin të drejtë t’i gëzonin, gjatë mungesës së tyre.

13. Në Rezolutën e Këshillit dhe të takimit të Ministrave për Punësimin dhe Politikën Sociale, të datës njëzet e nëntë qershor dymijë, mbi pjesëmarrjen e balancuar të burrit dhe gruas në jetën në familje dhe të punës, shtetet anëtare u inkurajuan të konsiderojnë shqyrtimin e fushës së zbatimit për sistemet e tyre ligjore respektive, për t’u akorduar punëtorëve meshkuj të drejtën, e lënies së atësisë si një të drejtë individuale dhe të patransferueshme, ndërkohë që mbajnë të drejtat e tyre të punësimit. Në këtë kontekst, është e rëndësishme të theksohet se ju takon shteteve anëtare të përcaktojnë nëse do ta akordojnë apo jo, një të drejtë të tillë si dhe për përcaktimin e çdo kushti, përveçse pushimit dhe i kthimit në punë, të cilat janë jashtë fushës së zbatimit të kësaj Direktive.

14. Shtetet anëtare mund, që sipas Nenit 141(4) të Traktatit, të mbajnë apo të miratojnë masa që sigurojnë avantazhe specifike, në mënyrë që ta bëjnë më të lehtë, për ata që janë të përfaqësuar jo aq sa duhet për shkak të gjinisë, të ushtrojnë një aktivitet profesional ose të ndalojnë apo të kompensojnë për disavantazhet në karrierat profesionale. Duke marrë parasysh gjendjen aktuale dhe duke sjellë në vëmendje Deklaratën nr. 28 të Traktatit të Amsterdimit, shtetet anëtare duhet të synojnë në radhë të parë, përmirësimin e gjendjes së gruas në jetën e punës.

15. Ndalimi i diskriminimit duhet bërë pa cenuar, mbajtjen dhe miratimin e masave të caktuara, për të ndaluar apo kompensuar disavantazhet që ka vuajtur një grup personash të njëjtës gjini. Masa të tilla lejojnë organizimet e personave të njëjtës gjini, ku

qëllimi kryesor i të cilave është nxitja e nevojave të posaçme të këtyre personave dhe nxitja e barazisë midis gruas dhe burrit.

16. Parimi i pagës së barabartë për burrat dhe gratë, është rrënjësor tashmë në nenin 141 të Traktatit dhe Direktivën e Këshillit nr. 75/117/KEE, datë dhjetë shkurt njëmijë e nëntëqind e shtatëdhjetë e pesë, mbi përafrimin e ligjeve të shteteve anëtare, në lidhje me zbatimin e parimit të pagës së barabartë midis burrit dhe gruas dhe është mbështetur vazhdimisht nga praktika gjyqësore e Gjykatës së Drejtësisë; parimi përbën një pjesë thelbësore dhe të domosdoshme të legjislacionit Komunitar të lidhur me diskriminimin gjinor.

17. Gjykata e Drejtësisë ka vendosur që, duke marrë parasysh natyrën themelore, të së drejtës për mbrojtje gjyqësore efektive, punëtorët gëzojnë të drejtën e një mbrojtje të tillë edhe pasi ka përfunduar marrëdhënia e punësimit. Një punëtor që mbron apo që jep prova në interes të një personi të mbrojtur sipas kësaj Direktive duhet të ketë të drejtën e gëzimit të njëjtës mbrojtje.

18. Gjykata e Drejtësisë ka vendosur që, në mënyrë që të jetë efektiv, parimi i trajtimit të barabartë nënkupton që kurdoherë kur shkelet, kompensimi i akorduar punëtorit të diskriminuar, duhet të jetë në përputhje me dëmet e pësuar. Veç kësaj është specifikuar se vendosja e një kufizimi maksimal paraprak, mund të pengojë kompensimin efektiv dhe se nuk lejohet përjashtimi i dhënies së një interesi për kompensimin, për humbjen e pësuar.

19. Në përputhje me praktikën gjyqësore të Gjykatës së Drejtësisë, rregullat kombëtare të lidhura me kufizimet kohore, për parashtrimin e veprimeve, janë të pranueshme me kushtin që të mos jenë më pak të favorshme se sa kufizimet kohore për veprime të ngjashme të një natyre të brendshme dhe që ato nuk e bëjnë të pamundur, ushtrimin në praktikë të drejtave të akorduara, nga legjislacioni Komunitar.

20. Personat të cilët kanë qenë subjekt të diskriminimit të bazuar mbi gjininë, duhet të kenë mjete të përshtatshme për mbrojtjen ligjore. Për të siguruar një nivel mbrojtjeje ligjore më të madhe, shoqatat, organizatat dhe entitetet e tjera legale duhet të autorizohen gjithashtu për tu angazhuar në proceset, nëse vendoset prej shteteve anëtare, në emër apo në mbështetje të çdo viktime, pa cenuar rregullat kombëtare të procedurës, lidhur me përfaqësimin dhe mbrojtjen para gjykatës.

21. Shtetet anëtare duhet të nxisin dialogun me partnerët social dhe brenda kuadrit të praktikës kombëtare, me organizatat jofitimprurëse, për adresimin e formave të ndryshme të diskriminimit me bazë gjininë në vendet e punës si dhe luftimin e tyre.

22. Shtetet anëtare duhet të përcaktojnë sanksione efektive, proporcionale dhe zhdëmtuese në rastet e shkeljes së detyrimeve sipas Direktivës nr. 76/207/KEE.

23. Në përputhje me parimin e subsidiaritetit, siç parashikohet në nenin 5 të Traktatit, objektivat e veprimeve të propozuara nuk mund të arrihen në mënyrë të mjaftueshme nga shtetet anëtare dhe për këtë arsye mund të arrihen më mirë nga

Komuniteti. Në përputhje me parimin e subsidiaritetit, siç parashikohet në këtë nen, kjo Direktivë nuk mund të tejkalojë atë çfarë është e domosdoshme për arritjen e këtij objekti.

24. Për këto arsye, Direktiva nr. 76/207/KEE duhet të ndryshohet,

Kanë miratuar këtë Direktivë:

Neni 1

Ndryshohet Direktiva nr. 76/207/KEE si më poshtë:

1. Në nenin 1, do të shtohet paragrafi i mëposhtëm “1a. Shtetet anëtare duhet të marrin parasysh objektivin e barazisë midis burrit dhe gruas kur formulojnë dhe zbatojnë ligjet, rregulloret, dispozitat administrative, politikat dhe aktivitetet në fushat e referuara në paragrafin 1,”;

2. Neni 2 do të zëvendësohet si më poshtë:

"Neni 2

1. Për qëllimet e dispozitave të mëposhtme, me parim të trajtimit të barabartë do të kuptohet që nuk duhet të ketë asnjë diskriminim direkt ose indirekt të bazuar në gjini, duke iu referuar në veçanti statusit familjar apo martesor.

2. Për qëllimet e kësaj Direktive, do të zbatohen përkufizimet e mëposhtme:

- diskriminim direkt: kur një person trajtohet mbi bazën e gjinisë, në mënyrë më pak të favorshme sesa është trajtuar apo mund të trajtohet një tjetër, në një situatë të krahasueshme,

- diskriminim indirekt: kur një dispozitë neutrale në dukje, kriteret apo praktika, mund të vendosin personat e një gjinie në një disavantazh të veçantë, në krahasim me persona të gjinisë tjetër, përveç kur dispozitat, kriteret apo praktika, është e justifikuar objektivisht nga një qëllim i ligjshëm dhe mjetet për arritjen e atij qëllimi janë të përshtatshme dhe të domosdoshme;

- ngacmim: kur një sjellje e padëshiruar e lidhur me gjininë e një personi, ndodh me qëllimin apo efektin e dhunimit të dinjitetit të një personi dhe krijimin e një atmosfere frikësuese, armiqësore, degraduese, poshtëruese apo fyese;

- ngacmim seksual: ku çdo formë e sjelljes ngacmuese, të padëshiruar, fizike, verbale, jo verbale apo psikike, të një natyre seksuale, ndodh me qëllimin apo efektin e dhunimit të dinjitetit të një personi dhe krijimin e një atmosfere frikësuese, armiqësore, degraduese, poshtëruese apo fyese;

3. Ngacmim apo ngacmim seksual në kuptimin e kësaj Direktive do të cilësohet se është diskriminimi i bazuar mbi gjininë, dhe për këtë arsye do të ndalohej. Refuzimi i një personi për ose nënshtrimi ndaj, një sjellje të tillë mund të mos përdoret si një kriter bazë për një vendim që prek atë person.

4. Urdhrat për diskriminim direkt apo indirekt të bazuar mbi gjininë do të cilësohen si diskriminim sipas kuptimit të kësaj Direktive.

5. Shtetet anëtare do të inkurajojnë punëdhënësit dhe ata që janë përgjegjës për aksesin në formimin profesional, në përputhje me ligjet kombëtare, marrëveshjet kolektive ose praktikën, të marrin masa për ndalimin e të gjitha formave të diskriminimit të bazuar në gjininë, në veçanti për ngacmimin dhe ngacmimin seksual në vendin e punës.

6. Shtetet anëtare mund të sigurojnë, në lidhje me aksesin në punësim duke përfshirë dhe trajnimin në funksion të këtij punësimi, që diferencat e trajtimit të bazuar në karakteristikat lidhur me gjininë, nuk do të përbëjnë diskriminim kur nga natyra e një aktiviteti të caktuar profesional apo nga konteksti në të cilën ato janë kryer, një karakteristikë e tillë, përbën një kërkesë profesionale përcaktuese dhe të nevojshme, me kusht që objektivi është legjitim dhe kërkesa është proporcionale.

7. Kjo Direktivë do të zbatohet pa cenuar dispozitat e lidhura me mbrojtjen e gruas, në veçanti në lidhje me shtatzëninë dhe amësinë.

Një grua me leje lindje, do të ketë të drejtën, pas përfundimit të periudhës së lejes së lindjes, së kthimit në punën e saj apo në një post ekuivalent për sa i përket standardeve dhe kushteve, të cilat nuk duhet të jenë më pak të favorshme, si edhe të përfitojnë nga çdo lloj përmirësimi të kushteve të punës, të cilat do të kishin të drejtë t'i gëzonin, gjatë mungesës së tyre.

Trajtimi më pak i favorshëm i gruas, lidhur me shtatzëninë ose lejen e lindjes, sipas kuptimit të Direktivës nr. 92/85/KEE, do të përbëjë diskriminim brenda kuptimit të kësaj Direktive.

Kjo Direktivë do të zbatohet pa cenuar dispozitat e Direktivës së Këshillit nr. 96/34, të datës tre qershor njëmijë e nëntëqind e nëntëdhjetë e gjashtë, mbi marrëveshjen kuadër mbi lejen prindërore të realizuar nga UNICE, CEEP dhe ETUC si dhe nga Direktiva e Këshillit nr. 92/85/KEE, të datës nëntëmbëdhjetë tetor njëmijë e nëntëqind e nëntëdhjetë e dy “Mbi paraqitjen e masave për inkurajimin e përmirësimeve në shëndetin dhe sigurinë në punë, të punëtoreve shtatzëna dhe të punëtoreve të cilat kohët e fundit kanë lindur fëmijë ose që ushqejnë me gji foshnjën (Direktiva e dhjetë individuale në kuptimin e nenit 16(1) të Direktivës nr. 89/391/KEE”.

Ajo zbatohet gjithashtu pa cenuar të drejtën e shteteve anëtare për njohjen e veçantë të lejes prindërore dhe/ose adoptimit. Ato shtete anëtare, të cilët njohin të drejta të tilla, do të marrin masat e nevojshme për të mbrojtur burrat dhe gratë që punojnë, kundër pushimit nga puna për shkak të ushtrimit të këtyre të drejtave dhe të sigurojnë që, në fund të një leje të tillë, ata të kenë të drejtën e kthimit në punët e tyre apo në një post ekuivalent për sa i përket standardeve dhe kushteve, të cilat s'duhet të jenë më pak të favorshme, si edhe të përfitojnë nga çdo lloj përmirësimi të kushteve të punës të cilat, do të kishin të drejtë t'i gëzonin, gjatë mungesës së tyre.

8. Shtetet anëtare mund të mbajnë ose miratojnë masa në kuptimin e nenit 141(4) të Traktatit me synimin e sigurimit në praktikë, të barazisë së plotë midis burrit dhe gruas";

3. Neni 3 do të zëvendësohet si më poshtë:

“Neni 3

1. Zbatimi i parimit të trajtimit të barabartë nënkupton që, nuk do të ketë diskriminim direkt ose indirekt, të bazuar në gjini, në sektorët publik ose privat, duke përfshirë strukturat publike, në lidhje me:

a. kushtet për aksesin në punësim, në vetëpunësim ose profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e rekrutimit, pavarësisht nga dega e aktivitetit dhe nga të gjitha nivelet e hierarkisë së profesionit, duke përfshirë dhe ngritjen në detyrë;

b. aksesin në të gjitha llojet dhe nivelet e drejtimit profesional, kualifikimit profesional, kualifikimit profesional të avancuar si dhe rikualifikimit, duke përfshirë dhe eksperiencën praktike të punës;

c. punësimin dhe kushtet e punës, duke përfshirë dhe pushimin nga puna, gjithashtu edhe pagën siç parashikohet në Direktivën nr. 75/117/KEE;

d. anëtarësimin në/dhe përfshirja në një organizatë punëtorësh apo punëdhënësish, apo në çdo organizatë ku anëtarët ushtrojnë një profesion të veçantë, duke përfshirë dhe shpërblimet e siguruar nga organizata të tilla.

2. Për këtë qëllim, shtetet anëtare do të marrin masat e nevojshme për të siguruar që:

a. të shfuqizohet çdo ligj, rregullore apo dispozitë administrative që është në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë;

b. duhet të ose mund të deklarohet nulë dhe anulohet ose të ndryshohet çdo dispozitë kundër parimit të trajtimit të barabartë, të përfshirë në kontrata apo marrëveshje kolektive, rregulla të brendshme të ndërmarrjeve, si dhe normat që rregullojnë profesionet e pavarura dhe organizatat e punëtorëve dhe punëdhënësve;

4. Nenet 4 dhe 5 do të hiqen;

5. Neni 6 do të zëvendësohet si më poshtë:

“Neni 6

1. Shtetet anëtare do të sigurojnë që procedurat gjyqësore dhe/ose administrative, duke përfshirë rastin kur ata e cilësojnë si procedurë të përshtatshme pajtimi, për zbatimin e detyrimeve sipas kësaj Direktive, të jenë në dispozicion për të gjithë personat, të cilët e

konsiderojnë veten e tyre të prekur nga moszbatimi i parimit të trajtimit të barabartë ndaj tyre, edhe pasi ka përfunduar marrëdhënia në të cilën pretendohet të ketë ndodhur diskriminimi.

2. Shtetet anëtare do të paraqesin në sistemet e tyre ligjore kombëtare, masa të tilla, të cilat janë të domosdoshme, për sigurimin real dhe efektiv të kompensimit apo zhdëmtimit, sipas përcaktimit të shtetit anëtar, për humbjen apo dëmtimin e pësuar, nga një person i dëmtuar si rezultat i diskriminimit në kundërshtim me nenin 3, në një mënyrë e cila është e argumentuar dhe në proporcion me dëmin e vuajtur; një kompensim apo zhdëmtim i tillë, nuk duhet të kufizohet nga vendosja e një kufizimi maksimal paraprak, përveç rasteve kur punëdhënësi mund të provojë se dëmi i vetëm i vuajtur nga kërkuesi, si rezultat i diskriminimit në kuptimin e kësaj Direktive, është refuzimi i marrjes në konsideratë së aplikimit për punë të tij/saj.

3. Shtetet anëtare duhet të sigurojnë që shoqatat, organizatat dhe personat e tjerë juridikë të cilat kanë, në përputhje me kriteret e përcaktuara nga legjislacioni i tyre kombëtar, një interes të ligjshëm që të sigurohet zbatimi i dispozitave të kësaj direktive, mund të angazhohen, në interes apo në mbështetje të ankuesit, me aprovimin e tij apo të saj, në çdo procedurë gjyqësore dhe/apo administrative të parashikuar, për sigurimin e zbatimit të detyrimeve që rrjedhin nga kjo Direktivë.

4. Paragrafët 1 dhe 3 do të zbatohen pa cenuar normat kombëtare lidhur me kufizimet kohore për marrjen e veprimeve për sa i përket parimit të trajtimit të barabartë”;

6. Neni 7 do të zëvendësohet si më poshtë:

“Neni 7

“Shtetet anëtare do të përfshijnë në sistemet e tyre ligjore kombëtare ato masa të tilla që janë të nevojshme, për mbrojtjen e punëtorëve, duke përfshirë dhe ata që janë përfaqësuesit e punëtorëve, të parashikuara nga ligjet kombëtare ose/dhe praktika, kundër pushimit nga puna apo ndonjë trajtimi tjetër të kundërt nga punëdhënësi, si një reagim ndaj një ankese brenda sipërmarrjes apo për çdo procedim ligjor, që ka për qëllim zbatimin e përputhshmërisë me parimin e trajtimit të barabartë”;

7. Do të përfshihen nenet e mëposhtme:

“Neni 8a

1. Shtetet anëtare do të parashikojnë dhe do të bëjnë rregullimet e nevojshme për një strukturë apo struktura për nxitjen, analizimin, monitorimin dhe sigurimin e trajtimit të barabartë për të gjithë personat pa asnjë lloj diskriminimi mbi bazë gjinie. Këto struktura mund të jenë pjesë e agjencive të ngarkuara në nivel kombëtar për mbrojtjen e të drejtave të njeriut apo me ruajtjen e të drejtave individuale.

2. Shtetet anëtare do të sigurojnë që kompetencat e strukturave të përfshijnë:

a. pa cenuar, të drejtat e viktimave dhe të shoqërive, organizatave apo personave të tjerë juridikë të referuar në nenin 6(3), duke siguruar ndihmë të pavarur për viktimat e diskriminimit në ndjekjen e ankesave të tyre për diskriminimin;

b. drejtimin e ekspertizave të pavarura në lidhje me diskriminimin;

c. publikimin e raporteve të pavarura dhe dhënien e rekomandimeve mbi çdo çështje të lidhur me një diskriminim të tillë.

Neni 8b

1. Shtetet anëtare në përputhje me zakonet e tyre kombëtare dhe praktikën, do të marrin masat e përshtatshme për të nxitur dialogun social midis partnerëve social, me synim përkrahjen e trajtimit të barabartë, duke përfshirë dhe monitorimin e praktikave të vendeve të punës, marrëveshjeve kolektive, kodet e sjelljes, kërkimit dhe shkëmbimit të eksperiencave dhe të praktikave të mira.

2. Në përputhje me zakonet kombëtare dhe praktikën, shtetet anëtare do të inkurajojnë partnerët social, pa cenuar autonominë e tyre, për të nxitur barazinë midis burrit dhe gruas dhe, të lidhin marrëveshje në nivele të përshtatshme ku të vendosen rregullat e mos diskriminimit në fushat e referuara në nenin 1, të cilat janë brenda fushës së zbatimit të marrëveshjeve kolektive. Këto marrëveshje duhet të respektojnë kërkesat minimale të vendosura nga kjo Direktivë dhe masat zbatuese kombëtare të lidhura me të.

3. Shtetet anëtare duhet që, në përputhje me ligjet e tyre kombëtare, marrëveshjet kolektive apo praktika, të inkurajojnë punëdhënësit për të nxitur trajtimin e barabartë për burrin dhe gruan në vendet e punës, në një mënyrë sistematike dhe të planifikuar.

4. Për këtë qëllim, punëdhënësit duhet të inkurajohen që tu sigurojnë, punëtorëve dhe/ose përfaqësuesve të tyre, në intervale të rregullta të përshtatshme, informacione mbi trajtimin e barabartë për burrin dhe gruan në sipërmarrje.

Informacione të tilla mund të përfshijnë statistika mbi raportet e burrit dhe gruas në nivele të ndryshme të organizatave dhe masa të mundshme për përmirësimin e situatës në bashkëpunim me përfaqësuesit e punëdhënësve.

Neni 8c

Shtetet anëtare do të inkurajojnë dialogun me organizatat joqeveritare të cilat kanë, në përputhje me ligjet dhe praktikën e tyre kombëtare, një interes të ligjshëm për të kontribuar në luftën kundër diskriminimit me bazë gjininë, me synim nxitjen e parimit të trajtimit të barabartë.

Neni 8d

Shtetet anëtare do të hartojnë rregullat mbi sanksionet që do të zbatohen në rast shkeljesh të dispozitave kombëtare të miratuara në zbatim të kësaj Direktive dhe do të marrin të gjitha masat e nevojshme për të siguruar zbatimin e tyre.

Sanksionet, të cilat mund të përfshijnë pagesën për kompensimin e viktimës, duhet të jenë efektive, proporcionale dhe zhdëmtuese. Shtetet anëtare do të informojnë Komisionin për këto dispozita brenda datës pesë tetor dymijë e pesë si afati më i fundit, dhe do të informojë atë pa vonesa për çdo ndryshim pasues që ndikon në to.

Neni 8e

1. Shtetet anëtare mund të paraqesin apo mbajnë dispozita, për mbrojtjen e parimit të trajtimit të barabartë të burrit dhe gruas, të cilat janë më favorizuese sesa ato të vendosura nga kjo Direktivë.

2. Zbatimi i kësaj Direktive në asnjë rast nuk përbën bazë për reduktimin e nivelit të mbrojtjes kundër diskriminimit, tashmë të pranuar nga shtetet anëtare, në fushat që mbulohen nga kjo Direktivë.

Neni 2

1. Shtetet anëtare do të miratojnë ligjet, rregulloret dhe dispozitat administrative që janë të nevojshme për zbatimin e kësaj Direktive brenda datës pesë tetor dymijë e pesë, si afati më i fundit ose të sigurojnë, brenda asaj date si afati më i fundit, që organizatat e punëdhënësve dhe punëmarrësve të paraqesin dispozitat e nevojshme me anë të marrëveshjes. Shtetet anëtare do të bëjnë të gjitha hapat e nevojshme për t'i bërë të mundshme ato në çdo kohë dhe të garantojnë dispozitat e vendosura nga kjo Direktivë. Për këto, ato duhet të njoftojnë menjëherë Komisionin.

Kur shtetet anëtare të kenë miratuar masa të tilla, ato duhet të përmbajnë një referencë me këtë Direktivë ose të jenë të shoqëruara nga referenca të tilla në rastet e publikimit të tyre zyrtar. Shtetet anëtare përcaktojnë mënyrën sesi duhet të bëhen referenca të tilla.

2. Shtetet anëtare brenda tre vjetëve nga hyrja në fuqi e kësaj Direktive do t'i komunikojnë Komisionit, të gjithë informacionin e nevojshëm për hartimin e një raporti, për Parlamentin Evropian dhe Këshillin, mbi zbatimin e kësaj Direktive.

3. Pa cenuar paragrafin 2, shtetet anëtare, çdo katër vjet, do t'i komunikojnë Komisionit, tekstin e ligjeve, rregulloreve dhe të dispozitave administrative të çdo mase të miratuar në përputhje me Nenin 141(4) të Traktatit, si dhe raportet mbi këto masa dhe zbatimin e tyre. Mbi bazën e këtij informacioni, Komisioni, çdo katër vjet do të miratojë dhe publikojë një raport duke realizuar një vlerësim krahasues të çdo mase, në kuptimin e Deklaratës nr. 28 të bashkëngjitur në Aktin Final të Traktatit të Amsterdimit.

Neni 3

Kjo Direktivë hyn në fuqi në ditën e publikimit të saj në Fletoren Zyrtare të Bashkimit Evropian.

Neni 4

Kjo Direktivë i adresohet shteteve anëtare.