

## DIRECTIVA CONSILIULUI 2000/78/CE

din 27 noiembrie 2000

**de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special art. 13,

având în vedere propunerea Comisiei<sup>1</sup>,

având în vedere avizul Parlamentului European<sup>2</sup>,

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social<sup>3</sup>,

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor<sup>4</sup>,

întrucât:

- (1) Conform art. 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, instituirea Uniunii Europene se bazează pe principiile libertății, democrației, respectului față de drepturile omului și față de libertățile fundamentale, precum și pe principiul statului de drept, principii care sunt comune tuturor statelor membre, iar Uniunea Europeană respectă drepturile fundamentale, garantate prin Convenția Europeană de Apărare a Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale și prevăzute în tradițiile constituționale comune ale statelor ca principii generale de drept comunitar.
- (2) Principiul egalității între bărbați și femei este bine stabilit într-o culegere importantă de texte privind dreptul comunitar, în special în Directiva Consiliului 76/207/CEE din 9 februarie 1976 privind respectarea principiului egalității între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la angajare, la formare și la promovare profesională și condițiile de muncă<sup>5</sup>.
- (3) Prin aplicarea principiului egalității, Comunitatea urmărește, conform art. 3 alin. (2) din Tratatul CE, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, în special dat fiind că femeile sunt adesea victime ale multiplelor discriminări.
- (4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminărilor constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin Pactul Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană de apărare a drepturilor omului și libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre. Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice discriminarea în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.
- (5) Este important să se respecte aceste drepturi și libertăți fundamentale. Prezenta directivă nu aduce atingere libertății de asociere și dreptului oricărei persoane de a înființa, în colaborare cu alte persoane, sindicate și de a se afilia pentru apărarea intereselor sale.

---

<sup>1</sup> JO C 177 E, 27.06.2000, p. 42.

<sup>2</sup> Aviz emis la 12 octombrie 2000 (nepublicat încă în *Jurnalul Oficial*).

<sup>3</sup> JO C 204, 18.07.2000, p. 82.

<sup>4</sup> JO C 226, 08.08.2000, p. 1.

<sup>5</sup> JO L 39, 14.02.1976, p. 40.

- (6) Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii discriminărilor sub toate formele, inclusiv necesitatea luării de măsuri corespunzătoare în favoarea integrării sociale și economice a persoanelor vârstnice și a persoanelor cu handicap.
- (7) Tratatul CE numără printre obiectivele sale îmbunătățirea coordonării politicilor de ocupare a forței de muncă de către statele membre. În acest scop, un nou capitol privind ocuparea forței de muncă a fost integrat în Tratatul CE în vederea elaborării unei strategii de coordonare a ocupării forței de muncă și, în special, în vederea promovării unei mâini de lucru calificate, capabile de recalificare.
- (8) Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de către Consiliul European la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a forței de muncă favorabilă integrării sociale formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, precum și față de persoanele cu handicap. Se subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită lucrătorilor cu vârstă înaintată pentru o implicare mai mare în viața profesională.
- (9) Locul de muncă și funcția constituie elementele esențiale care creează premisele garantării egalității șanselor și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.
- (10) Consiliul a adoptat, la 29 iunie 2000, Directiva 2000/43/CE privind respectarea principiului de egalitate între persoane indiferent de rasă sau origine etnică<sup>6</sup>, care garantează deja protecția împotriva unor asemenea discriminări în domeniul ocupării forței de muncă și al condițiilor de muncă.
- (11) Discriminarea bazată pe apartenența religioasă sau pe convingeri, handicapuri, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului CE, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea nivelului de trai și calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.
- (12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă bazată pe apartenența religioasă sau convingeri, handicapuri, vârstă sau orientare sexuală în domenii reglementate de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate. Interdicția acestui tip de discriminare trebuie să se aplice echitabil resortisanților din țări terțe, dar nu vizează diferențele de tratament bazate pe naționalitate și nu aduce atingere dispozițiilor privind intrarea și șederea resortisanților din țări terțe și accesul lor la locurile de muncă.
- (13) Prezenta directivă nu se aplică regimurilor de securitate și de protecție socială ale căror avantaje nu implică o remunerație în sensul atribuit acestui termen conform art. 141 din Tratatul CE și nici plăți de orice natură acordate de către stat, care au ca obiectiv accesul la locurile de muncă sau menținerea acestora.
- (14) Prezenta directivă nu contravine dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare.
- (15) Aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparțin instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale, care pot să prevadă, în special, că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin toate mijloacele, inclusiv pe bază de date statistice.
- (16) Stabilirea unor măsuri care țin cont de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă îndeplinește un rol major în combaterea discriminărilor pe bază de handicap.
- (17) Prezenta directivă nu pretinde ca o persoană care nu este competentă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului sau să urmeze anumite cursuri de formare, să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, sau să i se interzică o formare, fără să se aducă atingere obligației de a respecta prevederile privind amenajările corespunzătoare pentru persoane cu handicap.

---

<sup>6</sup> JO L 180, 19.07.2000, p. 22.

- (18) Prezenta directivă nu are ca efect obligarea forțelor armate, a serviciilor de poliție, penitenciarelor sau a forțelor de securitate de a angaja sau menține în funcție persoanele care nu posedă capacitățile impuse pentru a îndeplini ansamblul de funcții la care ar putea fi solicitate având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestui serviciu.
- (19) În plus, pentru ca statele membre să poată continua menținerea capacității forțelor lor armate, acestea pot aplica sau nu dispozițiile prezentei directive privind handicapul și vârsta tuturor sau numai unora dintre cei care intră în forțele armate. Statele membre care exercită această alegere trebuie să definească domeniul de aplicare a acestei derogări.
- (20) Trebuie prevăzute măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării de locul de muncă în funcție de handicap, de exemplu, procedând la o amenajare a localurilor sau la o adaptare a echipamentelor, ritmului de lucru, repartiției obligațiilor sau la oferirea unor mijloace de formare sau de angajare.
- (21) Pentru a stabili dacă măsurile în cauză generează costuri disproporționate, trebuie să se țină seama, în special, de costurile financiare și de altă natură pe care le implică, de dimensiunea și de resursele financiare ale organizației sau întreprinderii și de posibilitatea obținerii de fonduri publice sau orice alte ajutoare.
- (22) Prezenta directivă nu aduce atingere legislației naționale privind starea civilă și nici beneficiilor care decurg din aceasta.
- (23) În circumstanțe foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială determinantă, atâta timp cât scopul este legitim, iar exigențele rezonabile. Aceste circumstanțe trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei.
- (24) Uniunea Europeană a recunoscut explicit în Declarația nr. 11 privind statutul bisericii și organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final din Tratatul de la Amsterdam, că respectă și nu aduce atingere statutului de care beneficiază, în temeiul dreptului național, bisericile și asociațiile sau comunitățile religioase în statele membre și că respectă și statutul organizațiilor filosofice și neconfesionale. Din această perspectivă, statele membre pot menține sau prevedea, în ceea ce privește cerințele profesionale de bază, dispoziții specifice, legitime sau justificate care pot fi necesare pentru exercitarea unei activități profesionale.
- (25) Interdicția discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite prin liniile directe privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la angajare. Cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite circumstanțe și ținând cont de situația specifică a statelor membre. Este, așadar, esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime ale politicii de ocupare a forței de muncă și de formare profesională, și discriminările care trebuie să fie interzise.
- (26) Interdicția discriminării trebuie să se facă fără să aducă atingere menținerii sau adoptării de măsuri destinate prevenirii sau compensării dezavantajelor unui grup de persoane de o anumită religie sau convingeri, cu anumite handicapuri, de o anumită vârstă sau orientare sexuală, iar aceste măsuri pot autoriza existența organizațiilor formate din persoane de o anumită religie sau convingeri, cu anumite handicapuri, de o anumită vârstă sau orientare sexuală, atunci când obiectul lor principal este promovarea nevoilor specifice acestor persoane.
- (27) Consiliul, în Recomandarea 86/379/CEE din 24 iulie 1986 privind angajarea persoanelor cu handicap în Comunitate<sup>7</sup>, a stabilit un cadru de orientare care enumeră exemple de acțiuni pozitive destinate promovării angajării și formării persoanelor cu handicap, iar în Rezoluția din 17 iunie 1999 privind egalitatea șanselor în materie de angajare pentru persoanele cu handicap<sup>8</sup>, a afirmat importanța de a

---

<sup>7</sup> JO L 225, 12.08.1986, p. 43.

<sup>8</sup> JO C 186, 02.07. 1999, p. 3.

acorda o atenție deosebită în special recrutării, menținerii în funcție, formării și calificării continue a persoanelor cu handicap.

- (28) Prezenta directivă stabilește cerințele minime, care dau statelor membre posibilitatea de a adopta sau de a menține și alte dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica o scădere în raport cu situația existentă în fiecare stat membru.
- (29) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări bazate pe apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală trebuie să dispună de mijloace de protecție juridică adecvate. Pentru a asigura un nivel de protecție mai eficient, asociațiile sau persoanele fizice trebuie, de asemenea, să fie abilitate să angajeze o procedură, conform modalităților stabilite de către statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere regulamentului de procedură internă privind reprezentarea și apărarea în fața unui tribunal.
- (30) Punerea în aplicare efectivă a principiului egalității necesită protecție juridică adecvată.
- (31) Stabilirea reglementărilor privind sarcina probei se impune atunci când există o prezumție de discriminare și, în cazul în care această situație se verifică, aplicarea efectivă a principiului egalității impune ca sarcina probei să revină părții pârâte. Cu toate acestea, pârâtul nu are posibilitatea să folosească drept probă dovada că partea reclamantă aparține unei anumite religii, că are anumite convingeri, că prezintă un anumit handicap, că are o anumită vârstă sau orientare sexuală.
- (32) Statele membre au posibilitatea să nu pună în aplicare reglementările privind sarcina probei la procedurile în care anchetarea cazurilor revine jurisdicției sau instanței competente. Procedurile în cauză sunt cele în care partea reclamantă este scutită de probarea faptelor a căror anchetare revine jurisdicției sau instanței competente.
- (33) Statele membre trebuie să încurajeze dialogul între partenerii sociali, precum și în cadrul practicilor naționale, cu organizațiile neguvernamentale, pentru a discuta diferite forme de discriminare la locul de muncă și a le combate.
- (34) Nevoia de a promova pacea și reconcilierea între principalele comunități ale Irlandei de Nord necesită inserarea unor dispoziții speciale în prezenta directivă.
- (35) Statele membre trebuie să aplice sancțiuni efective, proporționale și disuasive, aplicabile în caz de nerespectare a obligațiilor ce decurg din prezenta directivă.
- (36) Statele membre pot să încredințeze partenerilor sociali, la cererea lor, punerea în aplicare a prezentei directive, în ceea ce privește dispozițiile referitoare la convenții colective, cu condiția de a adopta toate dispozițiile necesare care le permit să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă.
- (37) În conformitate cu principiul subsidiarității menționat în art. 5 din Tratatul CE, obiectivul prezentei directive, și anume crearea, în cadrul Comunității, a unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de ocupare a forței de muncă și condițiile de muncă, nu poate fi realizat satisfăcător de către statele membre și poate, prin urmare, în funcție de dimensiunile și efectele acțiunii, să fie mai bine realizat la nivel comunitar. În conformitate cu principiul proporționalității, stabilit în articolul menționat, prezenta directivă se limitează la ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

## CAPITOLUL 1

## DISPOZIȚII GENERALE

### Articolul 1

#### Obiectivul

Prezenta directivă are drept obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării bazate pe apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului tratamentului egal.

### Articolul 2

#### Conceptul de discriminare

(1) În sensul prezentei directive, „principiul egalității” reprezintă absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate în art. 1.

(2) În sensul alin. (1):

(a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate în art. 1;

(b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:

(i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau

(ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul, sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, este obligat, conform legislației naționale, să ia măsurile respective conform principiilor prevăzute în art. 5 în scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, criteriu sau practică.

(3) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alin. (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil cu privire la motivele menționate în art. 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită conform legislației și practicilor naționale ale statelor membre.

(4) Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unei persoane pentru unul din motivele menționate în art. 1 este considerat discriminare în sensul alin. (1).

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.

### Articolul 3

#### Domeniul de aplicare

(1) În limitele competențelor conferite de Comunitate, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la angajare, la activități neretriuite sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi domeniul de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
  - (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și schimbare a orientării profesionale, inclusiv acumularea unei experiențe practice;
  - (c) condițiile de angajare și muncă, inclusiv condițiile de concediere și salarizare;
  - (d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.
- (2) Prezenta directivă nu vizează tratamentul diferențiat bazat pe naționalitate și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor privind admiterea și șederea resortisanților din țări terțe și a persoanelor apatride pe teritoriul statelor membre, și nici un tratament legat de statul juridic al resortisanților din țări terțe și al persoanelor apatride în cauză.
- (3) Prezenta directivă nu se aplică plăților de orice natură efectuate în regim public sau similar, inclusiv în regim public de securitate socială sau de protecție socială.
- (4) Statele membre pot să prevadă ca prezenta directivă să nu se aplice forțelor armate în ceea ce privește discriminările bazate pe handicap sau vârstă.

#### *Articolul 4*

### **Cerințe profesionale**

- (1) Fără să aducă atingere art. 2 alin. (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele menționate la art. 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.
- (2) Statele membre pot menține în legislația lor națională în vigoare la data adoptării prezentei directive sau să prevadă într-o legislație viitoare (reluând practicile naționale existente la data adoptării prezentei directive) dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică profesională este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu va fi justificată o discriminare bazată pe un alt motiv.

Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă este cea care, fără să aducă atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, să solicite personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.

#### *Articolul 5*

### **Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap**

În scopul garantării principiului egalității față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta însemnând că angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o

sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată corespunzător prin măsuri existente în cadrul politicii urmărite în statele membre, adoptate în favoarea persoanelor cu handicap.

## *Articolul 6*

### **Justificarea unui tratament diferențiat pe criterii de vârstă**

(1) Fără să aducă atingere dispozițiilor art. 2 alin. (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat pe criterii de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul dreptului național, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt necesare corespunzătoare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de angajare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerație pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
- (b) fixarea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la locul de muncă sau pentru anumite avantaje legate de locul de muncă;
- (c) fixarea unei limite de vârstă maxime pentru angajare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv, sau necesitatea unei perioade de angajare rezonabile înaintea pensionării.

(2) Fără a aduce atingere art. 2 alin. (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la fixarea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admisibilitate la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculele actuariale, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări fondate pe sex.

## *Articolul 7*

### **Acțiune pozitivă și măsuri specifice**

(1) Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul „egalității” nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice pentru a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute în art. 1.

(2) În ceea ce privește persoanele handicapate, principiul „egalității” nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau facilități în vederea salvagărdării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.

## *Articolul 8*

### **Dispoziții minimale**

(1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului „egalității” decât cele prevăzute în prezenta directivă.

(2) Aplicarea prezentei directive nu poate în nici un caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.

## CAPITOLUL II

### CĂI DE RECURS ȘI APLICAREA DREPTULUI

#### *Articolul 9*

##### **Apărarea drepturilor**

(1) Statele membre veghează ca procedurile judiciare și/sau administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de ei a principiului „egalității”, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea e presupusă a se fi produs.

(2) Statele membre veghează ca asociațiile, organizațiile sau persoanele cu responsabilități morale care au, conform criteriilor prevăzute în legislația lor națională, un interes legitim să asigure ca dispozițiile prezentei directive să fie respectate, să poată folosi, pentru recompensarea sau sprijinirea reclamantului, cu aprobarea sa, toate procedurile judiciare și/sau administrative prevăzute pentru respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

(3) Alin. (1) și (2) nu aduc atingere reglementărilor naționale privind termenul stabilit pentru formularea unui recurs în ceea ce privește principiul „egalității”.

#### *Articolul 10*

##### **Sarcina probei**

(1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea față de ea a principiului „egalității” și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, să revină reclamantului sarcina de a dovedi că nu a violat principiul „egalității”.

(2) Alin. (1) nu aduce atingere adoptării în statele membre a unor reglementări privind probele care să fie mai favorabile reclamantilor.

(3) Alin. (1) nu se aplică procedurilor penale.

(4) Alin. (1), (2) și (3) se aplică în mod egal la toate procedurile angajate conform art. 9 alin. (2).

(5) Statele membre pot să nu aplice alin. (1) la procedurile în care anchetarea faptelor revine unei jurisdicții sau unei instanțe competente.

#### *Articolul 11*

##### **Protecția împotriva retorsiunilor**

Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”.

#### *Articolul 12*

##### **Difuzarea informației**

Statele membre veghează ca dispozițiile adoptate în conformitate cu prezenta directivă, precum și cele care sunt deja în vigoare în acest domeniu, să fie aduse la cunoștință persoanelor interesate prin toate mijloacele corespunzătoare, de exemplu, la locul de muncă, și pe întregul teritoriu al statului membru în cauză.

### *Articolul 13*

#### **Dialogul social**

(1) Conform tradițiilor și practicilor naționale, statele membre iau măsuri corespunzătoare în sensul de a favoriza dialogul între partenerii sociali în vederea promovării „egalității”, inclusiv prin supravegherea practicilor la locul de muncă prin convenții colective, coduri de conduită și cercetare sau schimb de experiență și de bune practici.

(2) În respectul tradițiilor și practicilor naționale, statele membre încurajează partenerii sociali, fără a aduce atingere autonomiei lor, să încheie, la nivel corespunzător, acorduri în care să fie prevăzute reguli de nediscriminare în domeniile prevăzute în art. 3 care țin de sfera de aplicare a negocierilor colective. Aceste acorduri respectă exigențele minime stabilite în prezenta directivă și în măsurile naționale de transpunere.

### *Articolul 14*

#### **Dialog cu organizațiile neguvernamentale**

Statele membre încurajează dialogul cu organizațiile neguvernamentale care au, conform practicilor și legislațiilor naționale, un interes legitim să contribuie la lupta împotriva discriminărilor pe baza unuia dintre motivele prevăzute în art. 1 în vederea promovării principiului „egalității”.

### CAPITOLUL III

#### **DISPOZIȚII SPECIALE**

### *Articolul 15*

#### **Irlanda de Nord**

(1) Pentru a gestiona problema subreprezentării uneia din principalele comunități religioase în serviciile poliției Irlandei de Nord, tratamentul diferențiat în materie de recrutare în aceste servicii, inclusiv pentru personalul auxiliar, nu constituie o discriminare, în măsura în care acest tratament diferențiat este în mod expres autorizat prin legislația națională.

(2) Pentru a menține un echilibru între posibilitățile de angajare pentru cadrele didactice în Irlanda de Nord, contribuind în același timp la depășirea diferențelor istorice care există între principalele comunități religioase, dispozițiile din prezenta directivă în privința religiei sau convingerilor nu se aplică la angajarea cadrelor didactice în școlile din Irlanda de Nord, în măsura în care acest lucru este autorizat în mod expres de legislația națională.

### CAPITOLUL IV

#### **DISPOZIȚII FINALE**

### *Articolul 16*

#### **Conformitate**

Statele membre iau măsurile necesare:

- (a) anulării dispozițiilor legale, de reglementare și administrative care contravin principiului „egalității”;
- (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului „egalității” prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interioare ale întreprinderilor, precum și din statutele profesionale independente și ale organizațiilor de lucrători și de angajatori.

## *Articolul 17*

### **Sanctiuni**

Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003 cel târziu, precum și toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.

## *Articolul 18*

### **Punerea în aplicare**

Statele membre adoptă dispoziții legale, de reglementare și administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 2 decembrie 2003 cel târziu, sau pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive pentru acele dispoziții privind acordurile colective. În acest caz, statele membre se asigură că, până la 2 decembrie 2003 cel târziu, partenerii sociali au pus în aplicare dispozițiile necesare prin intermediul unui acord, statele membre respective trebuind să ia toate măsurile necesare care să le permită să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează imediat Comisia cu privire la acestea.

Pentru a ține cont de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 sau de un total de 6 ani pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind discriminarea bazată pe vârstă și handicap. În acest caz, statele membre informează imediat Comisia cu privire la acestea. Orice stat membru care alege să apeleze la acest termen suplimentar prezintă un raport anual Comisiei privind măsurile pe care le ia pentru a rezolva problemele de discriminare bazată pe vârstă și handicap și privind progresul realizat în scopul punerii în aplicare a directivei. Comisia prezintă un raport anual Consiliului.

Când statele membre adoptă aceste dispoziții ele conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere în momentul publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

## *Articolul 19*

### **Raportul**

(1) Statele membre comunică Comisiei până la 2 decembrie 2005 cel târziu și din 5 în 5 ani în continuare toate informațiile necesare pentru stabilirea de către Comisie a unui raport pe care îl prezintă Parlamentului European și Consiliului privind aplicarea prezentei directive.

(2) Raportul Comisiei ia în considerare, după caz, punctul de vedere al partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale respective. Conform principiului egalității șanselor între bărbați și femei, acest raport oferă, între altele, o evaluare a impactului pe care măsurile luate le au asupra bărbaților și femeilor. În lumina informațiilor primite, acest raport include, dacă este necesar, propuneri privind revizuirea și actualizarea directivei.

## *Articolul 20*

### **Intrarea în vigoare**

Prezenta directivă intră în vigoare în ziua publicării sale în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

*Articolul 21*

**Destinatarii**

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 27 noiembrie 2000.

*Pentru Consiliu  
Președintele  
E. GUIGOU*