

Środa, 6 maja 2009 r.

**Zasada równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek  
\*\*\*I**

P6\_TA(2009)0364

**Rezolucja legislacyjna Parlamentu Europejskiego z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie wniosku dotyczącego dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylającej dyrektywę 86/613/EWG (COM(2008)0636 – C6-0341/2008 – 2008/0192(COD))**

(2010/C 212 E/44)

(Procedura współdecyzji: pierwsze czytanie)

Parlament Europejski,

- uwzględniając wniosek Komisji przedstawiony Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (COM(2008)0636),
  - uwzględniając art. 251 ust. 2 oraz art. 141 ust. 3 traktatu WE, zgodnie z którymi wniosek został przedstawiony przez Komisję (C6-0341/2008),
  - uwzględniając art. 51 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia oraz opinie Komisji Zatrudnienia i Spraw Socjalnych, jak również Komisji Prawnej (A6-0258/2009),
1. zatwierdza po poprawkach wniosek Komisji;
  2. zwraca się do Komisji o ponowne przekazanie mu sprawy, jeśli uzna ona za stosowne wprowadzenie znaczących zmian do swojego wniosku lub zastąpienie go innym tekstem;
  3. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania stanowiska Parlamentu Radzie i Komisji.

Środa, 6 maja 2009 r.

## P6\_TC1-COD(2008)0192

**Stanowisko Parlamentu Europejskiego przyjęte w pierwszym czytaniu w dniu 6 maja 2009 r. w celu przyjęcia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/.../WE w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek oraz uchylająca dyrektywę Rady 86/613/EWG**

(Tekst mający znaczenie dla EOG)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 141 ust. 3,

uwzględniając wniosek Komisji ||,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(1)</sup>,

uwzględniając opinię Komitetu Regionów <sup>(2)</sup>,

stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu <sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Dyrektywa Rady 86/613/EWG z dnia 11 grudnia 1986 r. w sprawie stosowania zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn pracujących na własny rachunek, w tym w rolnictwie, oraz w sprawie ochrony kobiet pracujących na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa <sup>(4)</sup> zapewnia stosowanie w państwach członkowskich zasady równego traktowania w odniesieniu do kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek lub przyczyniających się do wykonywania takiej działalności. W odniesieniu do osób prowadzących działalność na własny rachunek i małżonków współpracujących dyrektywa 86/613/EWG nie jest wystarczająco skuteczna, a jej zakres powinien zostać zmieniony, zważywszy, że dyskryminacja ze względu na płeć i molestowanie występują również poza dziedziną pracy, za którą otrzymuje się stałe wynagrodzenie. W celu zapewnienia jasności dyrektywę 86/613/EWG należy zastąpić niniejszą dyrektywą ||.
- (2) W swoim komunikacie z dnia 1 marca 2006 r. zatytułowanym „Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn 2006-2010” <sup>(5)</sup> Komisja zapowiedziała, że w celu poprawy ładu administracyjno/regulacyjnego dokona przeglądu istniejącego prawodawstwa UE w dziedzinie równości płci pominiętego w trakcie przekształcenia w roku 2005 w celu zaktualizowania, unowocześnienia i, w stosownych przypadkach, przekształcenia. Dyrektywa 86/613/EWG nie została objęta tym przekształceniem.
- (3) W konkluzjach Rady z 5 i 6 grudnia 2007 r. zatytułowanych „Równowaga ról kobiet i mężczyzn w kontekście miejsc pracy, wzrostu gospodarczego i spójności społecznej” <sup>(6)</sup> Rada wezwała Komisję do rozważenia potrzeby zmiany, w stosownych przypadkach, dyrektywy || 86/613/EWG w celu zagwarantowania praw związanych z macierzyństwem i ojcostwem osób prowadzących działalność na własny rachunek i pomagających im małżonków.
- (4) Parlament Europejski wielokrotnie wnioskował, by Komisja dokonała przeglądu dyrektywy 86/613/EWG, w szczególności w celu **zwiększenia ochrony kobiet prowadzących działalność na własny rachunek w okresie ciąży i macierzyństwa oraz** poprawy sytuacji małżonków, którzy pomagają w gospodarstwach rolnych, **w rzemiośle, handlu, małych i średnich przedsiębiorstwach i wolnych zawodach.**

<sup>(1)</sup> Opinia z dnia 24 marca 2009 (dotychczas nieopublikowana w Dz.U.).

<sup>(2)</sup> Dz.U. C [...] z [...], s. [...].

<sup>(3)</sup> Stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia 6 maja 2009 r.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 359 z 19.12.1986, s. 56.

<sup>(5)</sup> COM (2006)0092.

<sup>(6)</sup> || Dokument SOC 385 ||.

Środa, 6 maja 2009 r.

- (5) **Parlament Europejski zaproponował w rezolucji z dnia 21 lutego 1997 r. w sprawie sytuacji współpracujących małżonków i osób pracujących na własny rachunek <sup>(1)</sup> obowiązkowe rejestrowanie współpracujących małżonków, tak aby przestali być niewidocznymi pracownikami, a także nałożenie na państwa członkowskie obowiązków umożliwienia objęcia współpracujących małżonków systemem ubezpieczeń osób pracujących na własny rachunek na wypadek choroby i inwalidztwa oraz ubezpieczeniem emerytalnym.**
- (6) Komisja w swoim komunikacie zatytułowanym „Odnowiona agenda społeczna: Możliwości, dostęp i solidarność w Europie XXI wieku” <sup>(2)</sup> potwierdziła potrzebę podjęcia działań dotyczących zniesienia różnicy między kobietami i mężczyznami w zakresie przedsiębiorczości oraz lepszego godzenia życia zawodowego i prywatnego.
- (7) W chwili obecnej istnieje szereg instrumentów prawnych służących wdrażaniu zasady równego traktowania, które obejmują działalność na własny rachunek, w szczególności dyrektywa Rady 79/7/EWG z dnia 19 grudnia 1978 r. w sprawie stopniowego wprowadzania w życie zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zabezpieczenia społecznego <sup>(3)</sup> oraz dyrektywa 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wersja przedzredagowana) <sup>(4)</sup>. W związku z powyższym niniejsza dyrektywa nie powinna mieć zastosowania do obszarów objętych zakresem innych dyrektyw.
- (8) Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie do osób prowadzących działalność na własny rachunek i małżonków współpracujących, ponieważ obie grupy uczestniczą w prowadzeniu działalności gospodarczej.
- (9) **Współpracującym małżonkom należy przyznać jasno określony status zawodowy, a także ustalić ich prawa.**
- (10) Dyrektywa ta nie powinna mieć zastosowania do kwestii objętych innymi dyrektywami wdrażającymi zasadę równego traktowania kobiet i mężczyzn, zwłaszcza dyrektywą Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług <sup>(5)</sup>. W szczególności, art. 5 dyrektywy 2004/113/WE nadal ma zastosowanie do ubezpieczeń i powiązanych usług finansowych.
- (11) W celu zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie zarówno do dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej. Molestowanie oraz molestowanie seksualne powinny być uważane za dyskryminację i dlatego są one zabronione.
- (12) Państwa członkowskie mogą, na mocy art. 141 ust. 4 Traktatu, utrzymać lub wprowadzać środki gwarantujące szczególne korzyści w celu ułatwienia osobom płci niedostatecznie reprezentowanej podejmowanie działalności na własny rachunek lub w celu zapobiegania niekorzystnym sytuacjom w karierze zawodowej i ich rekompensowania. **Środki te, w postaci pozytywnych działań**, mające na celu zapewnienie równości w praktyce nie powinny zasadniczo być postrzegane jako naruszenie prawnej zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn.
- (13) W obszarze działalności na własny rachunek, stosowanie zasady równego traktowania oznacza, że zakazana jest wszelka dyskryminacja w zakresie przedsiębiorczości, **zarządzania**, wyposażania lub rozszerzania działalności przedsiębiorstwa lub w zakresie innej formy działalności na własny rachunek.
- (14) Konieczne jest zapewnienie braku dyskryminacji ze względu na stan cywilny i rodzinny w zakresie warunków zakładania przedsiębiorstwa w odniesieniu do małżonków lub partnerów uznanych przez prawo krajowe. **Do celów niniejszej dyrektywy terminy „stan cywilny” i „przedsiębiorstwo rodzinne” są interpretowane w świetle uznawania związków partnerskich na mocy odpowiednich wyroków Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich.**

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 85 z 17.3.1997, s. 186.

<sup>(2)</sup> COM(2008)0412.

<sup>(3)</sup> Dz.U. L 6 z 10.1.1979, s. 24.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

<sup>(5)</sup> Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37.

Środa, 6 maja 2009 r.

- (15) Mając na uwadze wkład małżonków współpracujących w przedsiębiorstwo rodzinne, powinni oni mieć prawo do korzystania z przynajmniej takiego samego poziomu ochrony jak osoby prowadzące działalność na własny rachunek oraz zgodnie z tymi samymi warunkami mający zastosowanie do osób prowadzących działalność na własny rachunek. Państwa członkowskie są zobowiązane do podjęcia środków niezbędnych dla umożliwienia dokonania takiego wyboru. Poziom ochrony małżonków współpracujących **powinien** być proporcjonalny do poziomu **ich** uczestnictwa w działalności **osoby prowadzącej działalność na własny rachunek w ramach** przedsiębiorstwa rodzinnego.
- (16) Ekonomiczna i fizyczna wrażliwość kobiet w ciąży prowadzących działalność na własny rachunek oraz małżonek współpracujących sprawia, iż powinny one korzystać z prawa do urlopu macierzyńskiego, którego część musi być uważana za obowiązkową. Państwa członkowskie zachowają swoje uprawnienia w zakresie ustalania poziomu składek oraz wszystkich uzgodnień dotyczących świadczeń i płatności, pod warunkiem spełnienia minimalnych wymogów określonych w niniejszej dyrektywie. Niemniej jednak, aby uwzględnić szczególną sytuację kobiet prowadzących działalność na własny rachunek i małżonek współpracujących, należy im zapewnić możliwość dokonania ostatecznego wyboru dotyczącego ewentualnego skorzystania z urlopu macierzyńskiego.
- (17) W celu uwzględnienia specyfiki działalności na własny rachunek, kobiety prowadzące działalność na własny rachunek i małżonkowie współpracujący powinni, w najszerszym możliwym zakresie, **oprócz zasiłku finansowego, mieć dostęp do usług czasowego zastępstwa** podczas urlopu macierzyńskiego.
- (18) Zwiększanie skuteczności i efektywności systemów opieki socjalnej, zwłaszcza poprzez lepsze zachęty, zarządzanie i ocenę oraz określanie priorytetów w zakresie programów nakładów, stało się kluczowym elementem w celu zapewnienia długoterminowej finansowej stabilności europejskich modeli społecznych.
- (19) Osoby dyskryminowane ze względu na płeć, powinny dysponować odpowiednimi środkami ochrony prawnej. W celu zapewnienia bardziej skutecznego poziomu bezpieczeństwa, stowarzyszenia, organizacje i inne osoby prawne powinny być również upoważnione do uczestniczenia w postępowaniach, zgodnie z ustaleniami państw członkowskich, w imieniu każdej ofiary albo w jej interesie, bez uszczerbku dla krajowych przepisów proceduralnych dotyczących przedstawicielstwa i obrony w sądzie.
- (20) Ochrona **osób prowadzących działalność na własny rachunek i współpracujących małżonków** przed dyskryminacją ze względu na płeć powinna być wzmocniona poprzez istnienie w każdym państwie członkowskim **jednego organu właściwego** w zakresie analizowania tych problemów, badania możliwych rozwiązań i świadczenia praktycznej pomocy ofiarom.
- (21) Ponieważ cele zamierzonych działań, tj. zapewnienie we wszystkich państwach członkowskich wysokiego poziomu ochrony przed dyskryminacją, nie mogą być osiągnięte w wystarczający sposób przez państwa członkowskie, natomiast możliwe jest lepsze ich osiągnięcie na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może przedsięwziąć środki, zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym samym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia powyższych celów,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

#### Artykuł 1

##### Przedmiot i zakres

1. Niniejsza dyrektywa określa ramy służące wdrożeniu w państwach członkowskich zasady równego traktowania kobiet i mężczyzn prowadzących działalność na własny rachunek lub przyczyniających się do wykonywania takiej pracy, w zakresie spraw nieobjętych dyrektywami 2006/54/WE i 79/7/EWG.
2. Niniejsza dyrektywa obejmuje osoby prowadzące działalność na własny rachunek i małżonków współpracujących.
3. Wdrożenie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz podaż towarów i usług pozostaje objęte zakresem dyrektywy Rady 2004/113/WE.

Środa, 6 maja 2009 r.

## Artykuł 2

## Definicje

|| Do celów niniejszej dyrektywy stosuje się następujące definicje:

- a) „osoby prowadzące działalność na własny rachunek”, wszystkie osoby prowadzące, na warunkach określonych przez prawo krajowe, działalność zarobkową na własny rachunek, w tym rolnicy, osoby **wykonywujące** wolne zawody, **rzemieślnicy, handlowcy oraz osoby pracujące w małych i średnich przedsiębiorstwach**;
- b) „małżonkowie współpracujący”: małżonkowie lub uznani przez prawo krajowe partnerzy osób prowadzących działalność na własny rachunek niebędący pracownikami ani wspólnikami, którzy w trwały sposób uczestniczą, na warunkach określonych przez prawo krajowe, w działaniach osoby prowadzącej działalność na własny rachunek i wykonują takie same zadania lub zadania o charakterze wspomagającym;
- c) „dyskryminacja bezpośrednia”: sytuacja, w której dana osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- d) „dyskryminacja pośrednia”: sytuacja, w której z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawia osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób odmiennej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione usankcjonowanym prawnie celem, a środki osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne;
- e) „molestowanie”: sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby i stworzenie atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy;
- f) „molestowanie seksualne”: sytuacja, w której ma miejsce niepożądane zachowanie werbalne, niewerbalne lub fizyczne o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy.

## Artykuł 3

**Przedsiębiorstwa rodzinne**

**Państwa członkowskie gwarantują, że nie dochodzi do dyskryminacji ze względu na stan cywilny lub rodzinny w zakresie warunków zakładania przedsiębiorstwa między małżonkami lub uznanymi przez prawo krajowe partnerami. Każde przedsiębiorstwo założone wspólnie przez małżonków lub uznanych przez prawo krajowe partnerów uznaje się za „przedsiębiorstwo rodzinne”. Związek partnerski uznaje się w oparciu o odpowiednie orzeczenia Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich.**

## Artykuł 4

## Zasada równego traktowania

1. Zasada równego traktowania oznacza brak jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć, bezpośredniej lub pośredniej, poprzez odwołanie zwłaszcza do stanu cywilnego lub rodzinnego, w szczególności w zakresie przedsiębiorczości, **zarządzania**, wyposażania lub rozszerzania działalności przedsiębiorstwa lub w zakresie rozpoczęcia innej formy działalności na własny rachunek.
2. Molestowanie oraz molestowanie seksualne uważa się za dyskryminację ze względu na płeć i dlatego są one zakazane. Sprzeciw wobec takich zachowań lub podporządkowanie się im przez daną osobę nie może stanowić podstawy dla decyzji odnoszącej się do tej osoby.
3. Nakłanianie do dyskryminacji osób ze względu na płeć uważane jest za dyskryminację.

Środa, 6 maja 2009 r.

#### Artykuł 5

##### Działania pozytywne

Dla zapewnienia w praktyce całkowitej równości mężczyzn i kobiet, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub wprowadzania przez jakiekolwiek państwo członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać niekorzystnym sytuacjom związanym z płcią lub je rekompensować, **na przykład mającym na celu promowanie przedsiębiorczości kobiet.**

#### Artykuł 6

##### Zakładanie przedsiębiorstwa

Bez uszczerbku dla szczególnych warunków dostępu do niektórych rodzajów działalności, które są jednolicie stosowane do obu płci, państwa członkowskie podejmują konieczne środki, aby zagwarantować, że warunki zakładania przedsiębiorstwa między małżonkami lub **między** uznanymi przez prawo krajowe partnerami nie były bardziej restrykcyjne niż warunki zakładania przedsiębiorstwa między innymi osobami.

#### Artykuł 7

##### Ochrona socjalna dla małżonków i partnerów współpracujących

Państwa członkowskie wprowadzają konieczne środki, aby zapewnić, że małżonkowie i **partnerzy** współpracujący **korzystają** z przynajmniej takiego samego poziomu ochrony jak osoby prowadzące działalność na własny rachunek oraz zgodnie z warunkami mającymi zastosowanie do osób prowadzących działalność na własny rachunek. **Jeżeli rozszerzenie korzyści nie jest obowiązkowe na mocy ustawodawstwa danego państwa członkowskiego, przyznaje się je na wniosek przedkładany przez współpracującego małżonka lub partnera.**

**Środki te gwarantują niezależne objęcie współpracujących małżonków systemami zabezpieczeń społecznych istniejącymi dla osób prowadzących działalność na własny rachunek i obejmującymi chorobę, inwalidztwo i ubezpieczenie emerytalne, pod warunkiem że uiszczają składki w tych systemach z tego samego tytułu co osoby prowadzące działalność na własny rachunek, nawet jeżeli trzeba będzie przewidzieć możliwość obliczania wysokości ich składek na zasadzie ryczałtu.**

**Składki na ubezpieczenie społeczne współpracujących małżonków powinny być odliczane od podatków jako koszty operacyjne, tak samo jak wynagrodzenie rzeczywiście przyznawane małżonkowi, po spełnieniu dwóch warunków: usługi zostały należycie wyświadczone i chodzi o normalne wynagrodzenie za takie usługi.**

#### Artykuł 8

##### Urlop macierzyński

1. Państwa członkowskie podejmują niezbędne kroki, aby zagwarantować, że kobiety prowadzące działalność na własny rachunek i małżonki współpracujące mogą **■** być uprawnione do okresu urlopu macierzyńskiego **przystosowanego do ich konkretnych potrzeb. Urlop macierzyński powinien mieć wybraną przez nie długość, pod warunkiem że całkowita długość nie przekracza czasu przewidzianego w dyrektywie Rady 92/85/EWG (1).**

2. Aby zapewnić, że osoby wymienione w ust. 1 mogą korzystać ze swoich praw uznanych w niniejszym artykule, państwa członkowskie podejmują środki w celu zagwarantowania, że osoby te otrzymują odpowiedni zasiłek podczas urlopu macierzyńskiego.

3. Zasiłek, o którym mowa w ust. 2, uważa się za odpowiedni, jeśli gwarantuje on przynajmniej dochody, które dana osoba otrzymywałaby w przypadku przerwy w pracy spowodowanej stanem zdrowia lub, jeżeli nie ma to zastosowania, jest on równoważny jakimkolwiek odpowiedniemu zasiłkowi ustalonemu w prawie krajowym, przy czym jego górną granicę ustala ustawodawca krajowy, **a zastosowanie tej granicy nie może prowadzić do jakiegokolwiek formy dyskryminacji.**

(1) Dz.U. L 348 z 28.11.1992, s. 1.

Środa, 6 maja 2009 r.

4. Państwa członkowskie podejmują konieczne kroki, aby zagwarantować, że kobiety prowadzące działalność na własny rachunek i małżonki współpracujące mają dostęp ■ do usług zapewniających czasowe zastępstwo lub do innych krajowych usług socjalnych, **oprócz** zasiłku, o którym mowa w ust. 2.

### Artykuł 9

#### *Uznawanie pracy współpracujących małżonków*

**Państwa członkowskie zobowiązują się do ustalenia, na jakich warunkach możliwe jest uznawanie pracy wykonywanej przez współpracujących małżonków i, w świetle tych ustaleń, rozważą podjęcie wszelkich odpowiednich działań w celu sprzyjania takiemu uznawaniu.**

### Artykuł 10

#### Obrona praw

1. Państwa członkowskie dopilnują, by **skuteczne** procedury sądowe lub administracyjne, jak również, o ile uznają to za właściwe, procedury pojednawcze, których celem jest doprowadzenie do wykonania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy, były dostępne dla wszystkich osób, które uważają, że poniosły stratę lub szkodę w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, nawet w przypadku gdy dobiegła końca sytuacja, w której domniemana dyskryminacja miała miejsce.

2. Państwa członkowskie zapewniają, że stowarzyszenia, organizacje i inne osoby prawne, które mają, zgodnie z kryteriami ustanowionymi w prawie krajowym, uzasadniony interes w dopilnowaniu, by przestrzegane były przepisy niniejszej dyrektywy, mogą wszczynać, w imieniu lub w interesie skarżącego oraz za jego zgodą, postępowanie sądowe lub administracyjne przewidziane dla wykonania obowiązków wynikających z niniejszej dyrektywy.

3. Ustęp 1 i 2 nie stanowią uszczerbku dla krajowych przepisów w sprawie terminów wszczynania postępowań dotyczących zasady równego traktowania.

### Artykuł 11

#### Rekompensata lub odszkodowanie

Państwa członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki niezbędne do zapewnienia rzeczywistej i skutecznej rekompensaty lub odszkodowania za straty i szkody poniesione przez osobę w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy, zgodnie z zasadami ustalonymi przez państwa członkowskie, oraz zniechęcające do dyskryminacji a jednocześnie proporcjonalne do poniesionej straty lub szkody. Taka rekompensata lub odszkodowanie nie podlega ograniczeniom przez ustalony wcześniej górny limit.

### Artykuł 12

#### Organy ds. równości

1. Państwa członkowskie wyznaczają organ ■ do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji ze względu na płeć oraz dokonują odnoszących się do nich niezbędnych ustaleń. **Organ ten** może wchodzić w skład agencji odpowiedzialnych na poziomie krajowym za obronę praw człowieka i przestrzeganie praw jednostki lub wdrażanie zasady równego traktowania.

2. Państwa członkowskie zapewniają, że zadania **organu**, o **którym** mowa w ust. 1, obejmują::

a) świadczenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji w dochodzeniu ich praw w zakresie dyskryminacji, bez uszczerbku dla praw ofiar i stowarzyszeń, organizacji i innych osób prawnych określonych w art. 10 ust. 2;

b) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji;

Środa, 6 maja 2009 r.

- c) publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń na temat problemów związanych z taką dyskryminacją;
- d) *wymianę, na właściwym poziomie, dostępnych informacji z odpowiednikami europejskimi, takimi jak Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet.*

### Artykuł 13

#### Uwzględnianie problematyki płci w przepisach, politykach i działaniach

**Przy formułowaniu i wprowadzaniu w życie przepisów ustawowych, wykonawczych i administracyjnych oraz polityki i działań w dziedzinach określonych w niniejszej dyrektywie państwa członkowskie aktywnie uwzględniają cel, jakim jest równość kobiet i mężczyzn.**

### Artykuł 14

#### Rozpowszechnianie informacji

Państwa członkowskie, wykorzystując wszystkie stosowne środki, **w tym Internet**, dopilnowują, by przepisy przyjęte zgodnie z niniejszą dyrektywą oraz odpowiednie przepisy już będące w mocy były udostępniane zainteresowanym osobom na całym terytorium.

### Artykuł 15

#### Poziom ochrony

Wdrożenie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnych okolicznościach przyczyną obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją, już zapewnianego przez państwo członkowskie w zakresie objętym niniejszą dyrektywą.

### Artykuł 16

#### Sprawozdania

1. Państwa członkowskie przekazują Komisji wszelkie dostępne informacje dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy nie później niż ... (\*).

Komisja sporządza sprawozdanie podsumowujące, które przedkłada Parlamentowi Europejskiemu i Radzie nie później niż ... (\*\*). Do sprawozdania dołącza się, w miarę potrzeb, wnioski dotyczące zmiany niniejszej dyrektywy.

2. Sprawozdanie Komisji uwzględnia opinie zainteresowanych stron.

### Artykuł 17

#### Przegląd

**Najpóźniej ... (\*\*\*) Komisja analizuje stosowanie niniejszej dyrektywy i, w stosownym przypadku, proponuje wszelkie konieczne zmiany.**

(\*) Cztery lata po przyjęciu niniejszej dyrektywy.

(\*\*) Pięć lat po przyjęciu niniejszej dyrektywy.

(\*\*\*) Sześć lat po przyjęciu niniejszej dyrektywy.



Środa, 6 maja 2009 r.

## Artykuł 18

## Wykonanie

1. Państwa członkowskie wprowadzą w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy najpóźniej ... (\*). Państwa członkowskie niezwłocznie przekazą Komisji tekst tych przepisów oraz tabelę korelacji pomiędzy tymi przepisami a niniejszą dyrektywą.

Przepisy przyjęte przez państwa członkowskie zawierają odniesienie do niniejszej dyrektywy lub odniesienie takie towarzyszy ich urzędowej publikacji. Metody dokonywania takiego odniesienia określone są przez państwa członkowskie.

2. **Jeżeli jest to uzasadnione szczególnymi trudnościami**, termin określony w ust. 1 na spełnienie wymogów **niniejszej dyrektywy** może zostać przedłużony do ... (\*\*).

3. Państwa członkowskie przekazą Komisji tekst głównych przepisów prawa krajowego dotyczących dziedziny objętej niniejszą dyrektywą.

## Artykuł 19

**Minimalne wymogi**

**Państwa członkowskie mogą wprowadzać lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla zapewnienia ochrony zasady równego traktowania od przepisów ustanowionych w niniejszej dyrektywie.**

## Artykuł 20

## Uchylenie

Dyrektywę 86/613/EWG uchyła się z mocą od [termin wdrożenia] (\*).

## Artykuł 21

## Wejście w życie

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie 20 dnia po jej opublikowaniu w Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej.

## Artykuł 22

## Adresaci

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do państw członkowskich.

Sporządzono w ||

W imieniu Parlamentu Europejskiego  
Przewodniczący

W imieniu Rady  
Przewodniczący

(\*) Dwa lata po przyjęciu niniejszej dyrektywy.

(\*\*) Trzy lata po przyjęciu niniejszej dyrektywy.