

**DYREKTYWA RADY 2004/113/WE****z dnia 13 grudnia 2004 r.****wprowadzająca w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 13 ust. 1,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Parlamentu Europejskiego<sup>(1)</sup>,uwzględniając opinię Komitetu Ekonomiczno-Społecznego<sup>(2)</sup>,uwzględniając opinię Komitetu Regionów<sup>(3)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

(1) Zgodnie z art. 6 Traktatu o Unii Europejskiej, Unia Europejska opiera się na zasadach wolności, demokracji, poszanowania praw człowieka i podstawowych wolności oraz państwa prawnego, które są wspólne dla Państw Członkowskich, a także szanuje prawa podstawowe zagwarantowane w Europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności oraz wynikające z tradycji konstytucyjnych wspólnych dla Państw Członkowskich, jako zasady ogólne prawa wspólnotowego.

(2) Prawo każdej osoby do równości wobec prawa i ochrony przed dyskryminacją stanowi powszechne prawo uznane Powszechną Deklaracją Praw Człowieka, Konwencją Narodów Zjednoczonych w sprawie zniesienia wszelkich form dyskryminacji kobiet, Międzynarodową Konwencją w sprawie zniesienia wszelkich form dyskryminacji rasowej, Paktami Narodów Zjednoczonych dotyczącymi Praw Obywatelskich i Politycznych oraz Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych oraz Europejską Konwencją o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, których sygnatariuszami są wszystkie Państwa Członkowskie.

(3) Oprócz zakazu dyskryminacji ważne jest szanowanie innych podstawowych praw i wolności, wraz z ochroną prywatności i życia rodzinnego oraz działań wykonywanych w tym kontekście, a także wolności wyznania.

(4) Równość mężczyzn i kobiet jest podstawową zasadą Unii Europejskiej. Art. 21 i 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej zakazują wszelkiej dyskryminacji opartej na płci i wymagają zapewnienia równości mężczyzn i kobiet we wszystkich dziedzinach.

(5) Art. 2 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską stanowi, że popieranie takiej równości jest jednym z podstawowych zadań Wspólnoty. Podobnie, art. 3 ust. 2 Traktatu wymaga od Wspólnoty, aby zmierzała do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet we wszystkich swoich działaniach.

(6) Komisja ogłosiła swój zamiar przedstawienia wniosku w sprawie dyrektywy dotyczącej dyskryminacji ze względu na płeć poza rynkiem pracy w swoim komunikacie w sprawie Agendy Polityki Społecznej. Taki wniosek jest w pełni spójny z decyzją Rady 2001/51/WE z dnia 20 grudnia 2000 r. ustanawiającą program odnoszący się do wspólnotowej strategii ramowej w sprawie równości płci (2001-2005)<sup>(4)</sup> obejmującej wszystkie polityki Wspólnoty i skierowanej na wspieranie równości mężczyzn i kobiet poprzez dostosowywanie tych polityk oraz praktycznych środków w celu poprawy pozycji mężczyzn i kobiet w społeczeństwie.

(7) Rada Europejska na posiedzeniu w Nicei, które odbyło się w dniach 7-9 grudnia wezwała Komisję do wzmocnienia praw związanych z równością poprzez przyjęcie wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie wspierania równości płci w dziedzinach innych niż życie zawodowe.

<sup>(1)</sup> Opinia wydana 30 marca 2004 r., (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 241 z 28.9.2004, str. 44.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 121 z 30.4.2004, str. 27.

<sup>(4)</sup> Dz.U. L 17 z 19.1.2001, str. 22.

- (8) Wspólnota przyjęła szereg instrumentów prawnych mających na celu zapobieganie i walkę z dyskryminacją ze względu na płeć na rynku pracy. Te instrumenty udowodniły znaczenie przepisów prawnych w walce z dyskryminacją.
- (9) Dyskryminacja ze względu na płeć, w tym molestowanie oraz molestowanie seksualne mają miejsce również poza rynkiem pracy. Taka dyskryminacja może być również szkodliwa, stanowić przeszkodę dla pełnej i skutecznej integracji mężczyzn i kobiet w życiu gospodarczym i społecznym.
- (10) Problemy te uwidaczniają się w szczególności w zakresie dostępu do towarów i usług. Zatem, powinno się zapobiegać i znosić dyskryminację ze względu na płeć w tym zakresie. Podobnie jak w przypadku dyrektywy Rady 2000/43/WE z dnia 29 czerwca 2000 r. wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania osób bez względu na pochodzenie rasowe lub etniczne<sup>(1)</sup>, cel ten może zostać lepiej osiągnięty w drodze przepisów wspólnotowych.
- (11) Takie przepisy powinny zakazywać dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług. Za towary uważa się te w znaczeniu zgodnym z przepisami Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską odnoszącymi się do swobodnego przepływu towarów. Za usługi uważa się te w znaczeniu zgodnym z art. 50 tego Traktatu.
- (12) W celu zapobiegania dyskryminacji ze względu na płeć niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie zarówno do dyskryminacji bezpośredniej jak i pośredniej. Bezpośrednia dyskryminacja ma miejsce jedynie w przypadku, kiedy jedna osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na swoją płeć niż inna osoba w sytuacji porównywalnej. Zatem, na przykład, różnice między mężczyznami a kobietami w zakresie dostarczania usług zdrowotnych, które wynikają z fizycznych różnic między mężczyznami a kobietami nie odnoszą się do sytuacji porównywalnych i zatem nie stanowią dyskryminacji.
- (13) Zakaz dyskryminacji powinien mieć zastosowanie do osób dostarczających towary i usługi, które są ogólnodostępne i które są oferowane poza obszarem życia prywatnego i rodzinnego oraz do transakcji dokonanych w tym kontekście. Nie powinien on mieć zastosowania do treści zawartych w środkach masowego przekazu lub ogłoszeniach ani do kształcenia publicznego lub prywatnego.
- (14) Każda osoba korzysta ze swobody zawierania umów, włącznie ze swobodą wyboru partnera umownego do transakcji. Każdy, kto dostarcza towar lub usług, może mieć szereg subiektywnych powodów swojego wyboru partnera umownego. Jeżeli tylko wybór partnera nie jest oparty na płci partnera, niniejsza dyrektywa nie powinna stanowić przeszkody dla dokonania swobodnego wyboru partnera umownego.
- (15) Istnieje już szereg instrumentów prawnych dotyczących wprowadzania w życie zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i wykonywania zawodu. Dlatego, niniejsza dyrektywa nie powinna mieć zastosowania w tym zakresie. Takie samo rozumowanie dotyczy kwestii związanych z prowadzeniem działalności na własny rachunek w zakresie uregulowanym przepisami prawnymi. Niniejsza dyrektywa powinna mieć zastosowanie jedynie do ubezpieczeń i emerytur, które są prywatne, dobrowolne i niezwiązane ze stosunkiem pracy.
- (16) Możliwe do zaakceptowania są jedynie różnice w traktowaniu uzasadnione słusznym celem. Przykładem takiego słusznego celu może być ochrona ofiar przemocy na tle seksualnym (w takich przypadkach jak zakładanie schronisk dla przedstawicieli jednej płci), konieczność ochrony prywatności i przyzwoitości (w takich przypadkach jak udostępnianie zamieszkania przez osobę w części domu tej osoby), promowanie równości płci lub interesów mężczyzn lub kobiet (na przykład dobrowolne instytucje reprezentujące jedną płeć), swoboda zrzeszania się (w przypadkach członkostwa w prywatnych klubach jednej płci) i organizacja działań sportowych (na przykład wydarzenia sportowe dla przedstawicieli jednej płci). Niemniej jednak, wszelkie ograniczenia powinny być właściwe i niezbędne zgodnie z kryteriami wynikającymi z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich.
- (17) Zasada równego traktowania w zakresie dostępu do towarów i usług nie wymaga, żeby ułatwienia dostępne dla mężczyzn i kobiet były zawsze oparte na wspólnych podstawach, jeżeli tylko nie są bardziej korzystne dla jednej z płci.
- (18) Stosowanie czynników aktuarialnych związanych z płcią jest szeroko rozpowszechnione w przepisach ubezpieczeniowych i innych związanych z usługami finansowymi. W celu zapewnienia równego traktowania mężczyzn i kobiet stosowanie płci jako czynnika aktuarialnego nie powinno powodować różnic w odniesieniu do składek i świadczeń. W celu uniknięcia nagłego dostosowywania rynku wprowadzanie w życie tej zasady powinno mieć zastosowanie jedynie do nowych umów zawartych po dacie transpozycji niniejszej dyrektywy.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 180 z 19.7.2000, str. 22.

- (19) Pewne kategorie ryzyka mogą być różne w zależności od płci. W niektórych przypadkach płeć stanowi jeden, lecz niekoniecznie jedyny czynnik decydujący przy ocenie ryzyka ubezpieczonego. Jeżeli chodzi o umowy ubezpieczające tego rodzaju ryzyka, Państwa Członkowskie mogą zdecydować o zezwoleniu na stosowanie wyjątków od zasady składek i świadczeń dla obu płci, jeżeli tylko mogą zapewnić, że dane aktuarialne i statystyczne, na podstawie których dokonano wyliczeń, są wiarygodne, regularnie uaktualniane i ogólnodostępne. Wyjątki są dozwolone jedynie w przypadkach, w których ustawodawstwo krajowe nie zastosowało jeszcze zasady równości płci. Po pięciu latach od transpozycji niniejszej dyrektywy Państwa Członkowskie powinny dokonać ponownej analizy uzasadnienia dla tych wyjątków, biorąc pod uwagę najbardziej aktualne dane aktuarialne i statystyczne oraz sprawozdanie Komisji sporządzone po trzech latach od transpozycji niniejszej dyrektywy.
- (20) Mniej korzystne traktowanie kobiet ze względu na ciążę i macierzyństwo powinno być uznane za formę bezpośredniej dyskryminacji ze względu na płeć i w związku z tym powinno być zabronione w zakresie ubezpieczeń i innych związanych usług finansowych. Koszty związane z ryzykiem ciąży i macierzyństwa nie powinny zatem być przypisywane do członków jednej z płci.
- (21) Osoby, które były 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 postępowaniu sądowym, 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.
- (22) Zasady dotyczące ciężaru dowodu powinny zostać dostosowane w przypadkach, w których występuje domniemanie dyskryminacji w celu skutecznego zastosowania zasady równego traktowania; w przypadkach ujawnienia dowodu na istnienie takiej dyskryminacji ciężar dowodu powinien zostać przesunięty na osobę przeciwko której wysunięto zarzut.
- (23) Skuteczne wprowadzanie w życie zasady równego traktowania wymaga odpowiedniej ochrony sądowej przed retorsjami.
- (24) Mając na względzie wspieranie zasady równego traktowania, Państwa Członkowskie powinny zachęcać do dialogu z zainteresowanymi stronami, które, zgodnie z prawem i praktyką krajową mają uzasadniony prawnie interes w uczestniczeniu w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.
- (25) Ochrona przed dyskryminacją ze względu na płeć powinna być wzmocniona poprzez istnienie w każdym Państwie Członkowskim jednego lub organów właściwych w zakresie analizowania tych problemów, badania możliwych rozwiązań i świadczenia konkretnej pomocy ofiarom. Mogą być to te same organy, które są odpowiedzialne na poziomie krajowym za obronę praw człowieka lub ochronę praw jednostki lub wprowadzanie w życie zasady równego traktowania.
- (26) Niniejsza dyrektywa ustanawia wymogi minimalne, pozostawiając Państwom Członkowskim możliwość przyjęcia lub utrzymania przepisów bardziej korzystnych. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie może posłużyć jako uzasadnienie dla wprowadzenia przepisów mniej korzystnych w stosunku do istniejących obecnie w poszczególnych Państwach Członkowskich.
- (27) Państwa Członkowskie powinny wprowadzić skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje stosowane w przypadkach niewykonania zobowiązań wynikających z niniejszej dyrektywy.
- (28) Ponieważ cele niniejszej Dyrektywy, a mianowicie zapewnienie we wszystkich Państwach Członkowskich wysokiego poziomu ochrony przed dyskryminacją, nie mogą być osiągnięte w wystarczający sposób przez Państwa Członkowskie, natomiast z uwagi na rozmiary lub skutki proponowanych działań możliwe jest lepsze ich osiągnięcie na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może przyjąć środki, zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną we wspomnianym artykule, niniejsza dyrektywa nie wykracza poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia tych celów.
- (29) Zgodnie z ust. 34 porozumienia międzyinstytucjonalnego w sprawie lepszego ustawodawstwa<sup>(1)</sup>, zachęca się Państwa Członkowskie do sporządzania, dla potrzeb własnych, a także w interesie Wspólnoty, swoich tabel, które, na ile jest to możliwe, ilustrują korelację między dyrektywą a środkami transpozycji i do podawania ich do wiadomości publicznej.

(1) Dz.U. C 321 z 31.12.2003, str. 1.

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DYREKTYWĘ:

## ROZDZIAŁ I

### PRZEPISY OGÓLNE

#### Artykuł 1

##### Cel

Niniejsza dyrektywa ma na celu stworzenie ram do walki z dyskryminacją ze względu na płeć w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług mając na względzie wprowadzenie w życie w Państwach Członkowskich zasady równego traktowania mężczyzn i kobiet.

#### Artykuł 2

##### Definicje

Do celów niniejszej dyrektywy, stosuje się następujące definicje:

- a) bezpośrednia dyskryminacja: występuje w sytuacji, gdy jedna osoba traktowana jest mniej korzystnie ze względu na płeć niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji;
- b) pośrednia dyskryminacja: występuje w sytuacji, gdy z pozoru neutralny przepis, kryterium lub praktyka stawiałyby osoby danej płci w szczególnie niekorzystnym położeniu w porównaniu do osób innej płci, chyba że dany przepis, kryterium lub praktyka są obiektywnie uzasadnione zgodnym z prawem celem, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i niezbędne;
- c) molestowanie: występuje w sytuacji, w której ma miejsce niepożądane zachowanie związane z płcią osoby, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby i stworzenie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub agresywnej atmosfery;
- d) molestowanie seksualne: występuje w sytuacji, w której ma miejsce niepożądane zachowanie, werbalne lub niewerbalne lub zachowanie fizyczne o charakterze seksualnym, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności poprzez stwarzanie onieśmielającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub agresywnej atmosfery;

#### Artykuł 3

##### Zakres

1. W granicach uprawnień powierzonych Wspólnocie, niniejszą dyrektywę stosuje się do wszystkich osób, które dostarczają towary i usługi, które są ogólnodostępne niezależnie

od zainteresowanej osoby, zarówno w sektorze publicznym jak i prywatnym, włącznie z instytucjami publicznymi, które oferowane są poza obszarem życia prywatnego i rodzinnego oraz do transakcji dokonywanych w tym kontekście.

2. Niniejsza dyrektywa nie narusza swobody jednostki do wyboru partnera umownego, jeżeli tylko wybór partnera umownego nie jest oparty na płci tej osoby.

3. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do treści zawartych w środkach masowego przekazu, w ogłoszeniach ani do kształcenia.

4. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się, kwestii zatrudnienia i wykonywania zawodu. Niniejszej dyrektywy nie stosuje się do prowadzenia działalności na własny rachunek w zakresie, w jakim jest ono uregulowane w innych aktach prawnych Wspólnoty.

#### Artykuł 4

##### Zasada równego traktowania

1. Do celów niniejszej dyrektywy zasada równego traktowania mężczyzn i kobiet oznacza, że:

a) nie istnieje żadna bezpośrednia dyskryminacja ze względu na płeć, w tym mniej korzystne traktowanie kobiet ze względu na ciążę lub macierzyństwo;

b) nie istnieje żadna pośrednia dyskryminacja ze względu na płeć.

2. Niniejsza dyrektywa nie stanowi uszczerbku dla bardziej korzystnych przepisów dotyczących ochrony kobiet w zakresie ciąży i macierzyństwa.

3. Molestowanie oraz molestowanie seksualne w rozumieniu niniejszej dyrektywy uważa się za dyskryminację ze względu na płeć i dlatego jest ono zabronione. Sprzeciw wobec takich zachowań lub podporządkowanie się im przez daną osobę nie może stanowić podstawy dla decyzji odnoszącej się do tej osoby.

4. Polecenie nakazujące bezpośrednie lub pośrednie dyskryminowanie osób ze względu na płeć uważane jest za dyskryminację w rozumieniu niniejszej dyrektywy.

5. Niniejsza dyrektywa nie wyklucza różnic w traktowaniu, jeżeli dostarczanie towarów i usług wyłącznie lub głównie przedstawicielom jednej płci jest uzasadnione celem zgodnym z prawem, a środki dla osiągnięcia tego celu są właściwe i niezbędne.

## Artykuł 5

**Czynniki aktuarialne**

1. Państwa Członkowskie zapewniają, że we wszystkich nowych umowach zawartych najpóźniej po 21 grudnia 2007 r. użycie płci jako czynnika w kalkulowaniu składek i świadczeń do celów ubezpieczenia i związanych usług finansowych nie powoduje różnic w składkach i odszkodowaniach poszczególnych osób.

2. Niezależnie od ust. 1 Państwa Członkowskie mogą zdecydować przed 21 grudnia 2007 r. o zezwoleniu na proporcjonalne różnice w składkach i świadczeniach poszczególnych osób, w przypadkach, w których użycie płci jest czynnikiem decydującym w ocenie ryzyka opartego na odpowiednich i dokładnych danych aktuarialnych i statystycznych. Odnośne Państwa Członkowskie informują Komisję i zapewniają, że dokładne dane dotyczące użycia płci jako decydującego czynnika aktuarialnego są gromadzone, publikowane i regularnie uaktualniane. Te Państwa Członkowskie dokonują przeglądu swoich decyzji pięć lat po 21 grudnia 2007 r., uwzględniając sprawozdanie Komisji, o którym mowa w art. 16 i przekazują wyniki tego przeglądu Komisji.

3. W żadnym wypadku, koszty związane z ciążą i macierzyństwem nie powodują różnic w składkach i świadczeniach poszczególnych osób.

Państwa Członkowskie mogą odroczyć wprowadzanie w życie środków niezbędnych do przestrzegania niniejszego ustępu najpóźniej do dwóch lat po 21 grudnia 2007 r. W takim przypadku, odnośne Państwa Członkowskie bezzwłocznie informują Komisję.

## Artykuł 6

**Działanie pozytywne**

Dla zapewnienia całkowitej równości mężczyzn i kobiet i w praktyce, zasada równego traktowania nie stanowi przeszkody dla utrzymywania lub przyjmowania przez jakiekolwiek Państwo Członkowskie szczególnych środków mających zapobiegać lub wyrównywać niedogodności związane z płcią.

## Artykuł 7

**Wymogi minimalne**

1. Państwa Członkowskie mogą przyjmować lub utrzymywać przepisy bardziej korzystne dla ochrony równego traktowania mężczyzn i kobiet niż przepisy przewidziane w niniejszej dyrektywie.

2. Wdrażanie niniejszej dyrektywy nie może być w żadnym wypadku powodem obniżenia poziomu ochrony przed dyskryminacją, który jest już przyznany przez Państwa Członkowskie w dziedzinach regulowanych niniejszą dyrektywą.

## ROZDZIAŁ II

**ŚRODKI PRAWNE ORAZ STOSOWANIE PRAWA**

## Artykuł 8

**Ochrona praw**

1. Państwa Członkowskie zapewniają, aby procedury sądowe i/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 ich prawa zostały naruszone w związku z nieprzestrzeganiem wobec nich zasady równego traktowania, nawet po ustaniu stosunków, w ramach których domniemywa się istnienie dyskryminacji.

2. Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich krajowych systemów prawnych środki, niezbędne do zapewnienia rzeczywistej i skutecznej rekompensaty lub odszkodowania dla osób poszkodowanych w wyniku dyskryminacji w rozumieniu niniejszej dyrektywy, zgodnie z zasadami ustalonymi przez Państwa Członkowskie w zakresie, zniechęcające do dyskryminacji, a jednocześnie proporcjonalne do wyrządzonej szkody. Taka rekompensata lub odszkodowanie nie może być z góry ograniczone maksymalnym wymiarem.

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

4. Ust. 1 i 3 nie stanowią uszczerbku dla krajowych przepisów dotyczących terminów do wszczynania postępowań odnośnie zasady równego traktowania.

## Artykuł 9

**Ciężar dowodu**

1. Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki, zgodnie z ich krajowymi systemami sądowymi dla zapewnienia, aby ciężar dowodu, iż nie miało miejsca naruszenie zasady równego traktowania, spoczywał na stronie pozwanej, w sytuacji gdy osoby uważające się za poszkodowane w wyniku nieprzestrzegania wobec nich zasady równego traktowania, przedstawią przed sądem lub innym właściwym organem fakty pozwalające na domniemanie bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji.

2. Ust. 1 nie stanowi przeszkody dla przyjęcia przez Państwa Członkowskie zasad dowodowych korzystniejszych dla strony skarżącej.

3. Ust. 1 nie ma zastosowania do postępowań karnych.

4. Przepisy ust. 1, 2 i 3 stosuje się również do każdego postępowania wszczętego zgodnie z art. 8 ust. 3.

5. Państwa Członkowskie nie mogą stosować przepisu ust. 1 do postępowań sądowych, w których ustalenie okoliczności faktycznych sprawy należy do sądu lub innego właściwego organu.

#### Artykuł 10

### Ochrona przed retorsjami

Państwa Członkowskie wprowadzają do swoich wewnętrznych systemów prawnych środki niezbędne do ochrony osób przed wszelkiego rodzaju negatywnym traktowaniem lub konsekwencjami stanowiącymi reakcję na skargę lub wszczęcie postępowania sądowego zmierzające do zapewnienia przestrzegania zasady równego traktowania.

#### Artykuł 11

### Dialog z zainteresowanymi stronami

W celu wspierania zasady równego traktowania, Państwa Członkowskie zachęcają do dialogu z zainteresowanymi stronami, które, zgodnie z prawem i praktyką krajową mają interes prawny w przyczynianiu się do walki z dyskryminacją ze względu na płeć w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług.

## ROZDZIAŁ III

### ORGANY PROMUJĄCE RÓWNE TRAKTOWANIE

#### Artykuł 12

1. Państwa Członkowskie wyznaczają i dokonują niezbędnych ustaleń dla organu lub organów do spraw promowania, analizowania, monitorowania i wspierania równego traktowania wszystkich osób bez dyskryminacji bez względu na płeć. Organy te mogą wchodzić w skład agencji odpowiedzialnych na poziomie krajowym za obronę praw człowieka i przestrzeganie praw jednostek lub wprowadzanie w życie zasady równego traktowania.

2. Państwa Członkowskie zapewniają, że kompetencje organów, o których mowa w ust. 1, obejmują:

a) bez uszczerbku dla praw ofiar i stowarzyszeń, organizacji i innych osób prawnych określonych w art. 8 ust. 3, świad-

czenie niezależnej pomocy ofiarom dyskryminacji w dochodzeniu ich praw w zakresie dyskryminacji;

b) prowadzenie niezależnych badań dotyczących dyskryminacji;

c) publikowanie niezależnych sprawozdań i wydawanie zaleceń odnośnie problemów związanych z taką dyskryminacją.

## ROZDZIAŁ IV

### PRZEPISY KOŃCOWE

#### Artykuł 13

### Zgodność

Państwa Członkowskie podejmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że zasada równego traktowania jest respektowana w odniesieniu do dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług w zakresie objętym niniejszą dyrektywą, a w szczególności, że:

a) wszelkie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne sprzeczne z zasadą równego traktowania są uchylone;

b) wszelkie postanowienia umowne, regulaminy przedsiębiorstw, przepisy dotyczące stowarzyszeń prowadzących działalność zarobkową lub nieprowadzących takiej działalności sprzeczne z zasadą równego traktowania są nieważne lub mogą zostać uznane za nieważne bądź zmienione.

#### Artykuł 14

### Sankcje

Państwa Członkowskie ustanawiają przepisy w sprawie sankcji stosowanych wobec naruszeń przepisów krajowych przyjętych zgodnie z niniejszą dyrektywą i podejmują wszelkie niezbędne działania dla zapewnienia ich wykonania. Ustanowione sankcje, które mogą obejmować obowiązek zapłaty odszkodowania na rzecz ofiary, muszą być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające. Państwa Członkowskie powiadamiają o tych przepisach Komisję do 21 grudnia 2007 r. i powiadamiają ją bezzwłocznie o wszelkich późniejszych zmianach tych przepisów.

#### Artykuł 15

### Upowszechnianie informacji

Państwa Członkowskie zapewniają, że przepisy przyjęte zgodnie z niniejszą dyrektywą, jak również odpowiednie przepisy pozostające w mocy, udostępniane są zainteresowanym osobom przy wykorzystaniu wszystkich stosownych środków na całym ich terytorium.

**Artykuł 16****Sprawozdania**

1. Państwa Członkowskie przekazują Komisji wszelkie dostępne informacje dotyczące stosowania niniejszej dyrektywy nie później niż 21 grudnia 2009 r., a następnie co pięć lat.

Komisja sporządza sprawozdanie podsumowujące, które zawiera przegląd istniejących praktyk Państw Członkowskich w związku z art. 5 w odniesieniu do użycia płci jako czynnika w obliczaniu składek i świadczeń. Komisja przedkłada to sprawozdanie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie nie później niż 21 grudnia 2010 r.

Tam, gdzie stosowne, Komisja dołącza do swego sprawozdania wnioski dotyczące zmian niniejszej dyrektywy.

2. Sprawozdanie Komisji uwzględnia punkty widzenia zainteresowanych stron.

**Artykuł 17****Transpozycja**

1. Państwa Członkowskie wprowadzają w życie przepisy ustawowe, wykonawcze i administracyjne niezbędne do wykonania niniejszej dyrektywy nie później niż 21 grudnia 2007 r. Państwa te niezwłocznie przekazują Komisji treść tych przepisów.

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. Państwa Członkowskie przekazują Komisji teksty podstawowych przepisów prawa krajowego, przyjętych w dziedzinie objętej niniejszą dyrektywą.

**Artykuł 18****Wejście w życie**

Niniejsza dyrektywa wchodzi w życie w dniu jej opublikowania w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

**Artykuł 19****Adresaci**

Niniejsza dyrektywa skierowana jest do Państw Członkowskich.

Sporządzono w Brukseli, dnia 13 grudnia 2004 r.

W imieniu Rady

B. R. BOT

Przewodniczący