



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 07.06.2001

KOM(2001) 321 endelig

2000/142 (COD)

Ændret forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

**om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om
ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse,
erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår**

(forelagt af Kommissionen i henhold til EF-traktatens
artikel 250, stk. 2)

BEGRUNDELSE

1. INDLEDNING

1. Den 7. juni 2000¹ forelagde Kommissionen et forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår. Sigtet med dette forslag til direktiv er at tage hensyn til ændringerne af traktaten og Domstolens retspraksis og at sikre kohærens mellem afledt ret vedrørende samme emner, f.eks. direktiverne med retsgrundlag i traktatens artikel 13².

2. Retsgrundlaget for dette forslag er EF-traktatens artikel 141, stk. 3. Den foreslåede ændring vedrører anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår beskæftigelse og erhverv. I henhold til traktatens artikel 141, stk. 3, vedtager Rådet efter fremgangsmåden i artikel 251 og efter høring af Det Økonomiske og Sociale Udvalg foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

3. Det Økonomiske og Sociale Udvalg er blevet hørt i henhold til artikel 141 og har afgivet en positiv udtalelse om forslaget. Europa-Parlamentet vedtog på sit plenarmøde i maj 2001 flere ændringsforslag til Kommissionens oprindelige tekst. Kommissionen kunne acceptere hovedparten af disse ændringsforslag, da de fleste af dem giver teksten en klarere formulering og større retssikkerhed og sikrer kohærens med flere af bestemmelserne i de direktiver, der er baseret på artikel 13.

4. Kommissionen foreslår derfor på grundlag af artikel 251, stk. 2, at dens oprindelige forslag ændres under hensyntagen til visse ændringsforslag fremsat af Europa-Parlamentet i dets lovgivningsmæssige beslutning.

II. BEMÆRKNINGER TIL ÆNDRINGSFORSLAGENE

BETRAGTNINGERNE

5. Den første ændring vedrører betragtning 1, der fastsætter den ramme, inden for hvilken direktivet skal ses, idet der henvises til Domstolens retspraksis og de nye traktatbestemmelser, hvormed ligebehandling af mænd og kvinder er blevet styrket.

6. Den anden ændring vedrører erstatningen af den tidligere betragtning 2 og en henvisning til artikel 141, stk. 3, som er retsgrundlaget for forslaget til direktiv.

¹ KOM(2000) 334 endelig.

² Direktiverne 2000/48/EF og 2000/73/EF.

7. Den tredje ændring vedrører indføjelser af en ny betragtning 3, hvori der henvises til nødvendigheden af at medtage en definition af direkte og indirekte forskelsbehandling i forslaget til direktiv for at sikre kohærens med de direktiver, der er baseret på artikel 13.
8. Den fjerde ændring vedrører indføjelser af betragtning 3a, der redegør for muligheden af at tage hensyn til statistiske beviser i tilfælde af indirekte forskelsbehandling.
9. Den femte ændring vedrører den tidligere betragtning 3, som nu bliver betragtning 4. Det præciseres, at seksuel chikane kan forekomme inden for alle de områder, som dækkes af dette forslag til direktiv.
10. Den sjette ændring vedrører indføjelser af en ny betragtning 4a, som omhandler behovet for, at alle ansvarlige træffer de nødvendige foranstaltninger til at forebygge seksuel chikane.
11. Den syvende ændring vedrører den oprindelige betragtning 4, som udgår.
12. Den ottende ændring vedrører betragtning 5, som indeholder en præcision af de erhvervsaktiviteter, der kan undtages fra anvendelsesområdet for dette forslag til direktiv.
13. Den niende ændring vedrører betragtning 6 og indføjelser af en henvisning til beskyttelse under graviditet eller barselsorlov og til Domstolens afgørelser vedrørende kvinders ret til at vende tilbage til arbejdet efter graviditet eller barselsorlov.
14. Den tiende ændring vedrører indføjelser af en ny betragtning 7 om forening af familie- og arbejdsliv, idet der henvises til Domstolens afgørelser, direktiv 96/34/EF om forældreorlov og den europæiske social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, og det præciseres, at dette direktiv ikke berører den ret til forældreorlov, som eksisterer og anerkendes i visse medlemsstater.
15. Den ellefte ændring vedrører den oprindelige betragtning 7, som nu bliver betragtning 8. Med denne ændring indføres der efter anmodning fra Europa-Parlamentet en henvisning til erklæring nr. 28.
16. Den tolvte ændring vedrører den oprindelige betragtning 8, som nu bliver betragtning 9 og omhandler beskyttelse mod enhver form for chikane (repressalier).
17. Den trettende ændring vedrører den oprindelige betragtning 9, som udgår.
18. Den fjortende ændring vedrører indføjelser af en ny betragtning 10, hvori der henvises til nødvendigheden af, at medlemsstaterne anvender effektive sanktioner i tilfælde af forskelsbehandling, således at direktivets mål kan opnås, som allerede præciseret i retspraksis.
19. Den femtende ændring vedrører indføjelser af en ny betragtning 11, hvori der henvises til nødvendigheden af at ansøre arbejdsgiverne til at opstille årlige ligestillingsplaner.

20. Den sekstende ændring vedrører den oprindelige betragtning 10, som nu bliver betragtning 12, hvori der henvises til nødvendigheden af at sikre ofrene for forskelsbehandling på grund af køn tilstrækkelig retsbeskyttelse, herunder muligheden for at foreninger, organisationer eller andre retlige enheder kan indlede procedurer på vegne af eller som støtte for enkeltpersoner eller grupper af personer med deres godkendelse eller accept.

21. Den syttende ændring vedrører en henvisning til dette forslag til direktiv i stedet for direktiv 76/207/EØF.

ARTIKLER

22. Den attende ændring vedrører artikel 1, stk. 1, således at det, ved at benytte ordlyden i artikel 141, præciseres, at dette direktiv gælder i alle beskæftigelsesforhold uanset den retlige art af det forhold, hvorunder en person er ansat eller beskæftiget.

23. Den nittende ændring vedrører artikel 1, stk. 2, som udgår, da dette stykke ikke længere er nødvendigt som følge af de foranstaltninger, som Fællesskabet allerede har truffet vedrørende social sikring.

24. Den tyvende ændring vedrører artikel 1, stk. 1, litra a, hvori det udtrykkeligt nævnes, at medlemsstaterne er forpligtet til at fremme ligestilling og fjerne uligheder.

25. Den enogtyvende ændring vedrører indføjelser af en ny artikel 1a i stk. 1, hvori der gives en definition af direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane og seksuel chikane. Det sker med henblik på at opnå kohærens med direktiverne baseret på artikel 13, der indeholder en tilsvarende liste af definitioner.

26. Den toogtyvende ændring vedrører indføjelser af en ny artikel 1b, hvori "chikane" og "seksuel chikane" defineres som forskelsbehandling på grund af køn, og det præciseres, at medlemsstaterne skal træffe foranstaltninger til at forebygge chikane ved f.eks. at indføre en ordning med fortrolige rådgivere på arbejdspladsen.

27. Den treogtyvende ændring vedrører indsættelsen af en ny artikel 1c om forbud mod tilskyndelse til eller pres for at udøve forskelsbehandling på grund af køn.

28. Den fireogtyvende ændring vedrører første afsnit i artikel 2, stk. 1, om indirekte forskelsbehandling. Dette afsnit udgår, da der nu findes en anden definition i den nye artikel 1a. Samtidig ændres artikel 2, stk. 2, idet det fastsættes, at en medlemsstat kan tillade, at der optræder forskelsbehandling på grund af køn, men kun forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

29. Den femogtyvende ændring vedrører indføjelser af afsnit 3a og 3b i artikel 2, hvori der henvises særskilt til både kvinders og mænds ret til forældreorlov. For så vidt angår barselsorlov anføres det, at kvinder efter orloven har ret til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

30. Den seksogtyvende ændring vedrører erstatningen af artikel 2, stk. 4, som omhandler medlemsstaternes pligt til at fremsende rapporter til Kommissionen om positive særforanstaltninger hvert andet år i stedet for hvert tredje år, som Europa-Parlamentet har foreslået. Der henvises også til erklæring 28, der er knyttet som bilag til traktaten.
31. Den syvogtyvende ændring vedrører indføjelser af artikel 2a, som giver medlemsstaterne mulighed for at vedtage foranstaltninger, der er gunstigere end den beskyttelse, der er omfattet af direktivet, men ikke ret til at forringe beskyttelsesniveauet.
32. Den otteogtyvende ændring vedrører indføjelser af en ny artikel 3, stk. 1, hvori der gives en definition af det nøjagtige anvendelsesområde for dette forslag til direktiv vedrørende beskæftigelse og erhverv, erhvervsuddannelse og arbejdsvilkår.
33. Den niogtyvende ændring vedrører den første sætning i artikel 3, stk. 2, som ændres til også at indeholde en henvisning til artikel 141, stk. 4, om positive særforanstaltninger.
34. Den tredivte ændring vedrører artikel 3, stk. 2b, om bestemmelser, der er i strid med princippet om ligebehandling, og som bør erklæres ugyldige ved at fjerne muligheden for at ændre dem.
35. Den enogtredivte ændring vedrører artikel 3, stk. 2d, der nu skal læses: "princippet om ligebehandling af mænd og kvinder", som det også hedder i traktaten (artikel 141, stk. 3).
36. Den toogtredivte ændring vedrører erstatningen af artikel 4b og 5b med den ordlyd, som findes i artikel 3, stk. 2b.
37. Den treogtredivte ændring vedrører artikel 6, stk. 2, hvori det tilføjes, at medlemsstaterne skal sørge for at indføre og effektivt gennemføre reelle og effektive sanktioner.
38. Den fireogtredivte ændring vedrører artikel 7 og en udvidelse af beskyttelsen mod chikane til ikke kun at omfatte de ansatte, men også de tillidsrepræsentanter, der bakker dem op, og vidnerne.
39. Den femogtredivte ændring vedrører artikel 8a. I henhold til denne artikel skal medlemsstaterne sikre, at der findes uafhængige organer, der skal gennemføre princippet om ligebehandling. Disse organers beføjelser dækker de områder, der er omfattet af de direktiver om ligebehandling, som nu er anført i denne artikel. Det foreslås endvidere, at organerne, med de pågældende personers godkendelse, inddrages i procedurerne i tilfælde af forskelsbehandling.

40. Den seksogtredivte ændring vedrører indføjelser af to nye afsnit, 2a og 2b, i artikel 8b, hvori medlemsstaterne tilskyndes til at indgå i en dialog om dette spørgsmål med ngo'erne, og arbejdsgiverne tilskyndes til at træffe alle nødvendige foranstaltninger for at fremme ligebehandling og til at udarbejde årlige ligestillingsrapporter, på grundlag af hvilke de kan blive anmodet om at forbedre situationen.

41. Den syvogtredivte ændring vedrører datoen for gennemførelsen af det ændrede direktiv. Datoen fastsættes til den 31. december 2002.

Ændret forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

[EØS-relevant tekst]

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION
HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 141, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Kommissionen¹,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg²,

i henhold til fremgangsmåden i artikel 251 i traktaten³, og

ud fra følgende betragtninger:

~~(1) — I henhold til artikel 3, stk. 2, i traktaten skal Fællesskabet tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.~~

(1) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i henhold til artikel 2 og artikel 3, stk. 2, i traktaten om oprettelse af De Europæiske Fællesskaber og Domstolens retspraksis. Disse traktatbestemmelser betegner ligestilling som en "opgave" og et "mål" for Fællesskabet og pålægger det den positive forpligtelse at "fremme" ligestilling i alle sine aktiviteter.

~~(2) — Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er et grundlæggende princip i fællesskabsretten, der er omhandlet i artikel 141, navnlig stk. 3, der specifikt vedrører forskelsbehandling på grundlag af køn i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.~~

¹ EFT C

² EFT C

³ EFT C

- (2) Artikel 141, særlig stk. 3, omhandler specifikt "lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv".
- (3) I direktiv 76/207/EØF gives der ikke en definition af begreberne direkte og indirekte forskelsbehandling. Rådet har på grundlag af traktatens artikel 13 vedtaget direktiv 2000/43/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse og Rådets direktiv 2000/78/EF om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv, hvori der findes en definition af direkte og indirekte forskelsbehandling. Det er således hensigtsmæssigt at tilføje en sådan definition, der er i overensstemmelse med disse direktiver med hensyn til forskelsbehandling på grund af køn.
- (3a) Vurderingen af de kendsgerninger, hvoraf det udledes, om der er sket direkte eller indirekte forskelsbehandling, tilkommer nationale retsinstanser eller andre kompetente organer i overensstemmelse med reglerne i national lov eller praksis. Disse regler bør bl.a. sikre, at indirekte forskelsbehandling bliver et etableret begreb på enhver måde, herunder på grundlag af statistiske beviser.
- (4) Rådet har i sin resolution af 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen⁴ fastslået, at seksuel chikane i visse tilfælde kan være er i strid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i den betydning, der anvendes i Rådets direktiv 76/207/EØF⁵. Denne bemærkning bør medtages i selve direktivet; seksuel chikane påvirker sædvanligvis den enkelte arbejdstagers arbejdsindsats og/eller skaber et skræmmende, fjendtligt eller ydmygende arbejdsklima. Med henblik herpå bør det understreges, at seksuel chikane ikke kun forekommer på arbejdspladsen, men også ved adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse og under arbejdsprocessen og erhvervsaktiviteten.
- (4a) Der bør derfor træffes foranstaltninger, der forpligter de personer, der i henhold til national lov er ansvarlige for adgang til uddannelse, beskæftigelse eller erhverv og vilkårene i forbindelse hermed, til at indføre procedurer til forebyggelse af seksuel chikane; sådanne procedurer kan omfatte en ordning med fortrolige rådgivere på arbejdspladsen.
- (4) ~~I dette direktiv gives der ikke en definition af begrebet indirekte forskelsbehandling. Det er således hensigtsmæssigt at tilføje en sådan definition, der er i overensstemmelse med Rådets direktiv 97/80/EF⁶ om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn, som ændret ved direktiv 98/52/EF⁷.~~

⁴ EFT C 157 af 27.6.1990, s. 3.

⁵ EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

⁶ EFT L 14 af 20.1.1998, s. 6.

⁷ EFT L 205/ af 22.7.1998, s. 66.

- (5) Omfanget af de erhvervsaktiviteter, som medlemsstaterne forsøger at udelukke **eventuelt udelukker** fra anvendelsesområdet for direktiv 76/207/EØF, bør begrænses. ~~Det bør præciseres, i hvilket omfang visse aktiviteter i henhold til Domstolens retspraksis ikke kan udelukkes.~~ **til de aktiviteter, som er nødvendige for at beskæftige en person af et bestemt køn på grund af den pågældende erhvervsaktivitets særlige art, forudsat at formålet er legitimt og underlagt proportionalitetsprincippet, således som det er fastlagt med Domstolens retspraksis.**
- (6) Domstolen har konsekvent erkendt det legitime i for så vidt angår princippet om ligebehandling at beskytte kvinder på grund af deres fysiologiske tilstand under og efter graviditet. **Den har endvidere konsekvent fastslået, at enhver ugunstig behandling af kvinder i forbindelse med graviditet eller moderskab udgør direkte forskelsbehandling.** Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer⁸, har til formål at sikre beskyttelsen af disse kvinders fysiske og psykiske tilstand. I direktivets betragtninger anføres det, at foranstaltninger til beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ikke må føre til forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet og ikke må berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder. Beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder, navnlig deres ret til at vende tilbage til arbejdet, ~~falder inden for anvendelsesområdet for direktiv 76/207/EØF.~~ **Kvinder, der lige har født, bør eksplicit sikres samme ret. den samme stilling under de samme arbejdsvilkår samt til at drage fordel af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville være berettiget til under deres fravær, er blevet anerkendt af Domstolen.**
- (7) **Forening af familie- og arbejdsliv er blevet anerkendt og erklæret som et fællesskabsretligt princip af Domstolen⁹. Rådet har endvidere med sin resolution om afbalanceret deltagelse af mænd og kvinder i arbejds- og familieliv¹⁰ bekræftet dette princip. Det afspejles i Rådets direktiv 96/34/EF om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS¹¹. Det indgår ligeledes som et grundlæggende mål i den europæiske social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden. Direktiv 96/34/EF giver allerede arbejdstagere, der har taget forældreorlov, ret til at vende tilbage til arbejdet; i øvrigt berører dette direktiv ikke medlemsstaternes ret til at indføre en bestemt ordning for forældreorlov i henhold til national lovgivning og/eller deres praksis for fastsættelse af nationale bestemmelser for arbejdstagere, som har udøvet deres ret til forældreorlov.**

⁸ EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

⁹ Sag C-243/95 *Hill* [1998] Sml. I-3739.

¹⁰ EFT C 218 af 31.7.2000, s. 5.

¹¹ EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4.

Rettigheder vedrørende forening af arbejds- og familieliv bør ikke betragtes som undtagelser fra princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, men som forudsætninger og midler til at opnå en væsentlig ligestilling.

- (8) Medlemsstaternes mulighed for at opretholde eller vedtage positive særforanstaltninger **med henblik på i praksis at sikre fuld ligebehandling af mænd og kvinder i arbejdslivet** er hjemlet i artikel 141, stk. 4, i traktaten. Denne bestemmelse i traktaten gør den nuværende artikel 2, stk. 4, i direktiv 76/207/EØF overflødig.

I henhold til erklæring nr. 28, der er knyttet til traktaten, sigter disse foranstaltninger i første omgang på at forbedre kvindernes stilling på arbejdsmarkedet. ; offentliggørelsen af Kommissionens regelmæssige rapporter om udnyttelsen af den mulighed, som artikel 141, stk. 4, giver, vil udgøre en hjælp for medlemsstaterne, når de skal sammenligne de måder, hvorpå dette er sket, og for borgerne, når de skal **Kommissionen offentliggør hvert andet år en rapport om gennemførelsen af artikel 141, stk. 4, hvilket vil bidrage til at udbrede den bedste praksis. Disse rapporter vil også bidrage til, at medlemsstaterne erkender betydningen og nødvendigheden af sådanne foranstaltninger, og udgøre en hjælp for dem, når de skal sammenligne de måder, disse bestemmelser er gennemført på. Desuden kan borgerne danne sig et fuldstændigt billede af den nuværende situation i hver af medlemsstaterne.**

- (9) Domstolen har fastslået, at da retten til effektiv retsbeskyttelse er af grundlæggende art, vil en sådan beskyttelse være til gavn for arbejdstagerne selv efter ansættelsesforholdets ophør¹². **Den beskyttelse, der ydes dem over for arbejdsgivernes chikaner, er ikke begrænset til afskedigelser, men omfatter enhver anden chikane, selv efter ansættelsesforholdets ophør. Desuden bør enhver, der på nogen måde støtter (i retssager eller ved andre lejligheder) en person, der betragter sig selv som offer for forskelsbehandling, nyde samme beskyttelse.**

- ~~(9) Domstolen har bestemt, at da retten til en effektiv retsbeskyttelse er af grundlæggende art, vil en sådan beskyttelse være til gavn for arbejdstagerne selv efter ansættelsesforholdets ophør¹³.~~

- (10) Princippet om effektiv retsbeskyttelse og reelle og effektive sanktioner er blevet fastslået af Domstolen¹⁴ i sager, der indebærer anvendelse af direktiv 76/207/EØF. Medlemsstaterne bør træffe foranstaltninger, der er tilstrækkeligt effektive til at opnå direktivets mål, og de skal sikre, at de berørte personer fuldt ud kan gøre de rettigheder, der således er tildelt, gældende ved de nationale domstole¹⁵.**

¹² Sag C-185/97 *Coote* [1998] Sml. I-5199.

¹³ Sag C-185/95 *Draehmpaeh* [1997] Sml. I-2195.

¹⁴ Sag C-185/95 *Draehmpaeh* [1977] Sml. I-2195.

¹⁵ Sag 222/84 *Johnston* (1986) Sml. 1651

Ved fuldt ud at inddrage Domstolens retspraksis bør de mest effektive sanktioner i henhold til national lovgivning iværksættes i tilfælde af forskelsbehandling. En rimelig erstatning er kun én form for sanktion.

- (11) Indsatsen for ligebehandling af mænd og kvinder bør ske på en nøje tilrettelagt og systematisk måde, også på virksomhedsplan, og arbejdsgiverne bør ansøres til at opstille årlige ligestillingsplaner.
- (12) ~~Personer, For at sikre en mere effektiv beskyttelse af arbejdstagere, der udsættes for forskelsbehandling på grund af køn, bør~~ have tilstrækkelige retsbeskyttelsesmidler. Fforeninger, organisationer eller andre eller retlige enheder bør også have beføjelse til at udøve retten til at forsvare eller beskytte en hvilken som helst person, der finder, at han eller hun er blevet forurettet, fordi princippet om ligebehandling ikke har fundet anvendelse i hans eller hendes tilfælde indlede retlige, administrative eller andre procedurer på vegne af eller for at støtte enkeltpersoner eller grupper af personer, som er ofre for forskelsbehandling, med deres godkendelse eller accept.
- (13) Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at få dem til at tage fat på og bekæmpe de forskellige former for forskelsbehandling på grund af køn på arbejdspladsen.
- (14) Medlemsstaterne sikrer ~~virkningsfulde, rimelige og præventive strafmuligheder~~ bør, i tilfælde af overtrædelser af forpligtelserne i medfør af dette direktiv, anvende effektive sanktioner, der står i et rimeligt forhold til overtrædelserne og har en afskrækkende virkning. 76/207/EC
- (15) I overensstemmelse med nærhedsprincippet og proportionalitetsprincippet som fastsat i traktatens artikel 5 kan direktivets målsætninger ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan. Dette direktiv om ændring af direktiv 76/207/EØF udgør det minimum, der kræves for at nå disse mål, og går ikke videre end nødvendigt med henblik herpå.
- (16) Direktiv 76/207/EØF bør derfor ændres i overensstemmelse med det ovenfor anførte —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

I direktiv 76/207/EØF foretages følgende ændringer:

1. I artikel 1 ændres stk. 1 således:

"Dette direktiv tilsigter gennemførelse i medlemsstaterne af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse, erhverv og erhvervsuddannelse, herunder arbejdsvilkår, uanset den retlige art af det forhold, hvorunder en person er ansat eller beskæftiget."

2. I artikel 1 udg år stk. 2.
3. I artikel 1 indsættes som stk. 1a:
 - "1a. Medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de kan fjerne uligheder og aktivt og synligt ~~kan~~ fremme målsætningen om ligebehandling af mænd og kvinder ved at medtage den i navnlig alle deres love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, der er omhandlet i stk. 1."
4. Som artikel 1a indsættes:

"Artikel 1a

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

- direkte forskelsbehandling: det forhold, at en person på grund af køn behandles mindre gunstigt, end en anden person i en lignende situation behandles, er blevet behandlet eller ville blive behandlet;

- indirekte forskelsbehandling: det forhold, at tilsyneladende neutrale bestemmelser, kriterier eller en tilsyneladende neutral praksis får en særlig ugunstig virkning for personer af et bestemt køn i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, det pågældende kriterium eller den pågældende praksis er objektivt begrundet i et legitimt og rimeligt mål, og midlerne til opnåelse af dette mål er rimelige og nødvendige;

- chikane: det forhold, at der udvises en uønsket kønsrelateret adfærd i forbindelse med adgang til eller inden for beskæftigelse, erhverv eller erhvervsuddannelse, der har til formål eller følge, at en persons værdighed krænkes, eller at der skabes et skræmmende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende, fornærmende eller forstyrrende miljø;

- seksuel chikane: det forhold, at der udvises en uønsket adfærd af seksuel art i forbindelse med adgang til eller inden for beskæftigelse, erhverv eller erhvervsuddannelse, som har til formål eller følge, at en persons værdighed krænkes, eller at der skabes et skræmmende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende, fornærmende eller forstyrrende miljø.

~~"Seksuel chikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn på arbejdspladsen, når uønsket adfærd i forbindelse med køn har til formål eller medfører, at en persons værdighed påvirkes, og at der skabes et skræmmende, fjendtligt, ydmygende eller forstyrrende arbejdsklima, navnlig hvis det forhold, at den pågældende afviser eller accepterer denne adfærd, anvendes som grundlag for at træffe en beslutning, som påvirker den pågældende."~~

5. Som artikel 1b indsættes:

"Artikel 1b

"Chikane" og "seksuel chikane" i den betydning, der anvendes i artikel 1a, betragtes som forskelsbehandling på grund af køn og forbydes derfor.

Medlemsstaterne træffer foranstaltninger, der forpligter de personer, der i henhold til national lovgivning er ansvarlige for adgang til uddannelse, beskæftigelse eller erhverv og vilkårene i forbindelse hermed, til at indføre foranstaltninger til forebyggelse af seksuel chikane, som kan omfatte en ordning med fortrolige rådgivere på arbejdspladsen."

6. Som artikel 1c indsættes:

"Artikel 1c

Adfærd bestående i tilskyndelse til, instrukser om eller pres for at udøve forskelsbehandling er omfattet af definitionerne på direkte og indirekte forskelsbehandling."

7. Artikel 2 ændres som følger:

a) ~~Følgende afsnit indsættes i artikel 2, stk. 1;~~

~~"I medfør af første afsnit er der tale om indirekte forskelsbehandling, når tilsyneladende neutrale bestemmelser, kriterier eller praksis kan få en ugunstig virkning for en betydelig større andel af personerne af det ene køn, medmindre de pågældende bestemmelser, kriterier eller praksis er hensigtsmæssige og nødvendige og kan begrundes ved hjælp af objektive faktorer, der ikke vedrører køn."~~

a) Stk. 2 affattes således:

"2. Enhver generel udelukkelse eller generel indskrænkning af et køns adgang til nogen form for erhvervsaktivitet eller til uddannelse, der kræves for adgang til denne, udgør forskelsbehandling i henhold til dette direktiv. Med hensyn til adgangen til beskæftigelse kan en medlemsstat undtagelsesvist fastsætte, at forskelsbehandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, ikke udgør forskelsbehandling, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art udgør et præcist og afgørende regulært erhvervmæssigt krav, det tilstræbte mål er legitimt, og kravet er rimeligt.

Undtagelser fra princippet om ligebehandling skal være inden for grænserne af, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt for at nå det ønskede mål."

- b) I stk. 3 tilføjes følgende afsnit som 3(a):

"En kvinde, der har født, har efter udløbet af barselsorloven ret til at vende tilbage til sit job eller et tilsvarende job, uden at der sker ændringer i hendes arbejdsvilkår **har efter udløbet af sin barselsorlov eller efter ethvert fravær, der direkte er forbundet med eller en konsekvens af graviditet og/eller nedkomst, ret til at vende tilbage til sit eget job eller et tilsvarende job på betingelser og vilkår, som ikke er ringere for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville have være berettiget til under sit fravær.**"

- c) Som stk. 3b indsættes:

"De medlemsstater, der anerkender mænds ret til forældreorlov, træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte erhvervsaktive mænd mod afskedigelse under deres retmæssige orlov og sikrer, at de efter udløbet af orloven har ret til at vende tilbage til deres eget arbejde eller et tilsvarende job på betingelser og vilkår, som ikke er ringere for dem.

Enhver ugunstig behandling af en kvinde, som har forbindelse med graviditet eller moderskab, og enhver ugunstig behandling af en mand eller en kvinde, som direkte eller indirekte har forbindelse med forening af familie- og arbejdsliv, udgør direkte forskelsbehandling."

- d) Stk. 4 affattes således:

"4. På grundlag af de oplysninger, medlemsstaterne skal fremlægge i medfør af artikel 9, vedtager og offentliggør Kommissionen hvert tredje år en rapport, hvori der foretages en sammenlignende vurdering af de positive særforanstaltninger, som medlemsstaterne har vedtaget i medfør af artikel 141, stk. 4, i traktaten. **Medlemsstaterne forelægger hvert andet år Kommissionen en rapport om de positive særforanstaltninger, de træffer eller bibeholder, og om gennemførelsen heraf, på grundlag af hvilke Kommissionen hvert andet år vedtager og offentliggør en rapport med en sammenlignende vurdering af de positive særforanstaltninger, der er truffet i henhold til traktatens artikel 141, stk. 4, og på baggrund af erklæring nr. 28, der er knyttet som bilag til traktaten.**"

8. Som artikel 2a indsættes:

"Artikel 2a

"Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder end bestemmelserne i dette direktiv.

Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder medlemsstaterne til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau mod forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af direktivet."

9. Artikel 3, stk. 1, affattes således:

"1. Anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder indebærer, at der ikke finder hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling sted i offentlige og private sektorer, herunder offentlige organer, i forbindelse med:

a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse;

b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervsmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring

c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn

d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne."

10. I artikel 3, stk. 2, affattes indledningen således:

"2. Med henblik herpå og under iagttagelse af bestemmelserne i artikel 141, stk. 4, i traktaten træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til:"

11. Artikel 3, stk. 2, litra b) affattes således:

"b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller arbejdskontrakter, i virksomheders interne reglementer eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, anses som ugyldige"

12. I artikel 3, stk. 2, indsættes som litra d):

"d) at enhver bestemmelse, der er i strid med princippet om ligebehandling **af mænd og kvinder**, erklæres ugyldig, når den vedrører medlemskab af eller engagement i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller enhver anden organisation, hvis medlemmer udøver et særligt erhverv, herunder også i forbindelse med de goder, der opnås gennem sådanne organisationer."

13. Artikel 4, litra b), affattes således:

"b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne reglementer eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, anses som ugyldige"

14. Artikel 5, litra b), affattes således:

"b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne reglementer eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, anses som ugyldige"

15. Artikel 6 affattes således:

"Artikel 6

1. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for, at enhver person, der mener sig krænkede, ved at princippet om ligebehandling **af mænd og kvinder**, som anført i artikel 3, 4 og 5, tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser, selv efter at ansættelsesforholdet er ophørt.
2. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at sikre, at erstatningen for tab eller skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling i strid med artikel 3, 4 og 5, **er reel og effektiv, forholdsmæssig og afskrækkende og** ikke kan begrænses til et maksimum, der er fastsat på forhånd, eller ved, at der ikke tilkendes renter med henblik på at erstatte den berettigedes tab som følge af den tid, der går indtil den faktiske udbetaling af det tilkendte erstatningsbeløb."

16. Artikel 7 affattes således:

"Artikel 7

"Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige foranstaltninger til at beskytte personer, der er omfattet af dette direktiv, herunder arbejdstagere og tillidsrepræsentanter, uanset om de er ofre eller vidner, mod afskedigelse eller enhver anden ugunstig behandling eller negativ virkning, herunder retsforfølgning af dem, som en reaktion på en klage eller søgsmål af enhver art, fremsat eller indledt med det formål at udvirke, at princippet om ligebehandling af mænd og kvinder overholdes."

17. Som artikel 8a, 8b og 8c indsættes:

Artikel 8a

1. Medlemsstaterne sikrer, at der findes et uafhængigt organ, der skal ~~fremme~~ **gennemføre** princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Dette organ kan indgå som en del af allerede eksisterende uafhængige instanser, der på nationalt plan navnlig har til opgave at beskytte den enkeltes rettigheder. **Disse organers beføjelser dækker de områder, der er omfattet af dette**

direktiv samt Rådets direktiv 75/117/EØF, Rådets direktiv 79/7/EØF, Rådets direktiv 86/378/EØF som ændret ved direktiv 96/97/EF, Rådets direktiv 92/85/EF, Rådets direktiv 96/34/EF som ændret ved direktiv 97/75/EF og Rådets direktiv 97/80/EF som ændret ved direktiv 98/52/EF.

2. Medlemsstaterne sikrer, at de uafhængige organer, der er omhandlet i stk. 1, bl.a. har til opgave at modtage og med de pågældendes accept **undersøge og** behandle klager fra enkeltpersoner, **grupper eller organisationer** over forskelsbehandling, at iværksætte undersøgelser eller rundspørger vedrørende forskelsbehandling og at offentliggøre rapporter om spørgsmål vedrørende kønsrelateret forskelsbehandling.
3. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer eller andre retlige enheder, på den forurettede parts vegne og med dennes accept kan anvende enhver retlig og/eller administrativ procedure, der er fastsat med henblik på at håndhæve forpligtelserne ifølge dette direktiv, **der har en interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, enten på vegne af eller til støtte for den forurettede part og med dennes accept kan indlede enhver retlig og/eller administrativ procedure, der er fastsat med henblik på at håndhæve forpligtelserne ifølge dette direktiv.**

Artikel 8b

1. Medlemsstaterne træffer hensigtsmæssige foranstaltninger til fremme af dialogen mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at sikre ligebehandling, herunder også ved hjælp af overvågning af praksis på arbejdspladsen, kollektive aftaler, adfærdskodekser, forskning og udveksling af erfaringer og god praksis.
2. Medlemsstaterne opfordrer arbejdsmarkedets parter til på rette niveau at indgå aftaler, der indeholder bestemmelser om bekæmpelse af forskelsbehandling af mænd og kvinder, uden at dette i øvrigt berører arbejdsmarkedets parters uafhængighed.

2a. Medlemsstaterne fremmer dialogen med de ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med national praksis og lovgivning har en legitim interesse i at fremme princippet om lige muligheder.

Medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgiverne velovervejede og systematisk fremmer ligebehandling af mænd og kvinder på arbejdspladsen, herunder lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

2b Med henblik herpå tilskynder medlemsstaterne arbejdsgiverne til at udarbejde årlige ligestillingsrapporter med statistik over andelen af mænd og kvinder på de forskellige organisationstrin. I tilfælde af misforhold i så henseende tilskyndes arbejdsgiverne til at lade årsrapporterne omfatte foranstaltninger til forbedring af situationen.

Artikel 8c

1. Medlemsstaterne etablerer et system af sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der vedtages i henhold til dette direktiv, og træffer de fornødne foranstaltninger til at sikre, at sanktionerne **faktisk** bliver anvendt. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen disse bestemmelser senest den 31. december 2004² og meddeler hurtigst muligt eventuelle efterfølgende ændringer."

Artikel 2

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 31. december 2002, eller de sikrer, at arbejdsgivere og arbejdstagere senest den dato har indført de nødvendige bestemmelser gennem en aftale.

Medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i henhold til direktivet. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler inden tre år efter dette direktivs ikrafttrædelse Kommissionen alle oplysninger, Kommissionen har brug for til at udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.
3. For så vidt andet ikke fastsættes i stk. 2, meddeler medlemsstaterne hvert **andet** ~~trede~~ år Kommissionen de nødvendige love og administrative bestemmelser vedrørende positive særforanstaltninger, der er vedtaget i medfør af artikel 141, stk. 4, i traktaten.

Artikel 3

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand