

## TILSKIPUN EVRÓPUÞINGSINS OG RÁÐSINS 2002/73/EB

2007/EES/16/30

frá 23. september 2002

**um breytingu á tilskipun ráðsins 76/207/EBE um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna varðandi aðgang að störfum, starfsþjálfun og stöðuhækkunum, sem og varðandi starfskjör (\*)**

EVROPUÞINGIÐ OG RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HAFNA, með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópubandalagsins, einkum 3. mgr. 141. gr.,

með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar <sup>(1)</sup>,

með hliðsjón af álit efnahags- og félagsmálanefndarinnar <sup>(2)</sup>,

í samræmi við málsmeðferðina sem mælt er fyrir um í 251. gr. sáttmálans <sup>(3)</sup> á grundvelli sameiginlegs texta sáttanefndarinnar frá 19. apríl 2002,

og að teknu tilliti til eftirfarandi:

- 1) Í samræmi við 6. gr. sáttmálans um Evrópusambandið er Sambandið byggt á meginreglum um frelsi, lýðræði, virðingu fyrir mannréttindum og grundvallarfrelsi og á meginreglum réttarríkisins, en þessar meginreglur eru sameiginlegar öllum aðildarríkjunum, og ber Sambandinu að virða, sem almennar meginreglur Bandalagslaga, þau grundvallarréttindi sem eru tryggð í Evrópusáttmálanum um verndun mannréttinda og mannfrelsis og sem leiðir af sameiginlegum, stjórnskipunarhefðum aðildarríkjanna.
- 2) Réttur allra manna til jafnréttis að lögum og til verndar gegn mismunun er almennur réttur sem viðurkenndur er í Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna (almennu mannréttindayfirlýsingunni), samningi Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum, alþjóðasamningnum um afnám alls kynþáttamisréttis, samningum Sameinuðu þjóðanna um borgaraleg og stjórnmalaleg réttindi og um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi og í sáttmálanum um verndun mannréttinda og mannfrelsis, sem öll aðildarríkin hafa undirritað.
- 3) Í þessari tilskipun er tekið tillit til þeirra grundvallarréttinda og þeim meginreglum fylgt sem einkum eru viðurkenndar í sáttmála Evrópusambandsins um grundvallarréttindi.
- 4) Jafnrétti karla og kvenna er grundvallarregla skv. 2. gr. og 2. mgr. 3. gr. EB-sáttmálans og dómaframkvæmd dómstólsins. Með þessum ákvæðum sáttmálans er jafnrétti karla og kvenna gert

að „viðfangsefni“ og „markmiði“ Bandalagsins og lögð sú skylda (positive obligation) á Bandalagið að stuðla að framgangi þess á öllum athafnasviðum.

- 5) Í 141. gr. sáttmálans, einkum í 3. mgr., er sérstaklega fjallað um jöfn tækifæri og jafna meðferð karla og kvenna að því er varðar atvinnu og störf.
- 6) Í tilskipun ráðsins 76/207/EBE <sup>(4)</sup> eru hugtökin bein og óbein mismunun ekki skilgreind. Ráðið hefur, á grundvelli 13. gr. sáttmálans, samþykkt tilskipun 2000/43/EB frá 29. júní 2000 um beitingu meginreglunnar um jafna meðferð manna án tillits til kynþáttar og þjóðernis <sup>(5)</sup> og tilskipun 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000 um almennan ramma um jafna meðferð með tilliti til atvinnu og starfa <sup>(6)</sup> þar sem bein og óbein mismunun er skilgreind. Því er rétt að bæta við skilgreiningum varðandi kynin í samræmi við þessar tilskipanir.
- 7) Þessi tilskipun hefur ekki áhrif á félagafrelsi, þ.m.t. réttinn til að stofna stéttarfélög ásamt öðrum og ganga í slík félög til að verja eigin hagsmuni. Ráðstafanir, í skilningi 4. mgr. 141. gr. sáttmálans, geta falið í sér aðild að eða áframhaldandi starf í samtökum eða stéttarfélögum sem hafa það meginmarkmið að styðja í reynd framgang meginreglunnar um jafna meðferð kvenna og karla.
- 8) Áreitni sem tengist kynferði einstaklings og kynferðisleg áreitni er andstæð meginreglunni um jafna meðferð kvenna og karla. Því er rétt að slík hugtök verði skilgreind og þess háttar mismunun bönnuð. Í þessu skyni ber að vekja athygli á því að mismunun af þessu tagi kemur ekki einungis fram á vinnustað heldur einnig í tengslum við aðgang að atvinnu og starfsþjálfun, í vinnu og við störf.
- 9) Í þessu sambandi ber að hvetja vinnuveitendur og þá sem annast starfsþjálfun til að gera ráðstafanir til að berjast gegn hvers konar kynjamismunun og einkum

(\*) Þessi EB-gerð birtist í Stjtið. EB L 269, 5.10.2002, bls. 15. Hennar var getið í ákvörðun sameiginlegu EES-nefndarinnar nr. 112/2004, 9. júlí 2004 um breytingu á XVIII. viðauka (Öryggi og hollustuhættir á vinnustöðum, vinnuréttur og jafnrétti kynjanna) við EES-samninginn, sjá *EES-viðbætur við Stjórnartíðindi Evrópusambandsins* nr. 65, 23.12.2004, bls. 32.

<sup>(1)</sup> Stjtið. EB C 337 E, 28.11.2000, bls. 204 og Stjtið. EB C 270 E, 25.9.2001, bls. 9.

<sup>(2)</sup> Stjtið. EB C 123, 25.4.2001, bls. 81.

<sup>(3)</sup> Álit Evrópuþingsins frá 31. maí 2001 (Stjtið. EB C 47, 21.2.2002, bls. 19), sameiginleg afstaða ráðsins frá 23. júlí 2001 (Stjtið. EB C 307, 31.10.2001, bls. 5) og ákvörðun Evrópuþingsins frá 24. október 2001 (Stjtið. EB C 112 E, 9.5.2002, bls. 14). Ákvörðun Evrópuþingsins frá 12. júní 2002 og ákvörðun ráðsins frá 13. júní 2002.

<sup>(4)</sup> Stjtið. EB L 39, 14.2.1976, bls. 40.

<sup>(5)</sup> Stjtið. EB L 180, 19.7.2000, bls. 22.

<sup>(6)</sup> Stjtið. EB L 303, 2.12.2000, bls. 16.

að gera fyrirbyggjandi ráðstafanir gegn áreitni og kynferðislegri áreitni á vinnustað í samræmi við landslög og venju.

10) Það er í valdi dómstóla eða annarra lögbærra aðila einstakra ríkja að meta staðreyndir sem benda til þess að bein eða óbein mismunun hafi átt sér stað, í samræmi við innlendar réttarreglur eða venju. Þessar reglur geta m.a. kveðið á um að leita megi allra leiða til að fá úr því skorið hvort óbein mismunun hafi átt sér stað, þ.m.t. með tölulegum upplýsingum. Samkvæmt dómaframkvæmd dómstólsins<sup>(1)</sup> felur mismunun í sér að mismunandi reglum er beitt við sambærilegar aðstæður eða að sömu reglu er beitt við mismunandi aðstæður.

11) Atvinnustarfsemi, sem aðildarríkin geta undanþegið gildissviði tilskipunar 76/207/EBE, skal takmarkast við starfsemi þar sem nauðsynlegt er, sökum eðlis viðkomandi starfsemi, að ráða annað hvort kynið til starfa, að því tilskildu að markmiðið, sem stefnt er að, sé löglegt og í samræmi við meðalhófsregluna eins og mælt er fyrir um í dómaframkvæmd dómstólsins<sup>(2)</sup>.

12) Dómstóllinn hefur ítrekað viðurkennt lögmæti þess að, á grundvelli meginreglunnar um meginreglunnar um jafna meðferð, skuli konur njóta verndar vegna líkamlegs ástands síns á meðgöngu og þar á eftir þar að auki hefur dómstóllinn ítrekað úrskurðað að öll meðferð óhagstæð konum, sem tengist meðgöngu og fæðingu, sé bein kynjamismunun. Þessi tilskipun er því með fyrirvara um tilskipun ráðsins 92/85/EBE frá 19. október 1992 um lögleiðingu ráðstafana til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti<sup>(3)</sup> (tíunda sértilskipun í skilningi 1. mgr. 16. gr. tilskipunar 89/391/EBE), þar sem markmiðið er að tryggja líkamlega og andlega heilsuvernd þungaðra kvenna, kvenna sem hafa nýlega alið barn og kvenna sem eru með barn á brjósti. Í inngangsorðum tilskipunar 92/85/EBE er kveðið á um að vernd öryggis og heilsu þungaðra starfsmanna, sem hafa nýlega alið barn eða starfsmanna sem hafa barn á brjósti, skuli ekki fela í sér meðferð sem er óhagstæð konum á vinnumarkaði né heldur vinna gegn tilskipunum sem varða jafna meðferð karla og kvenna. Dómstóllinn hefur viðurkennt að vernda skuli rétt kvenna til atvinnu, einkum rétt þeirra til að hverfa aftur að sama eða jafngildu starfi þar sem vinnuskilyrði eru þeim ekki

óhagstæðari og einnig að njóta góðs af hvers konar umbótum á vinnuskilyrðum í fjarveru sinni, sem þær hefðu átt rétt á.

13) Í ályktun ráðsins og ráðherra atvinnumála og félagsmálastefnu, sem komu saman í ráðinu 29. júní 2000, um jafnvægi í þátttöku kvenna og karla í fjölskyldu- og atvinnulífi<sup>(4)</sup>, voru aðildarríkin hvött til þess að kanna hvert um sig hvort svigrúm væri til þess, í landslögum, að veita körlum í starfi einstaklingsbundinn og óframseljanlegan rétt til feðraorlofs og að þeir haldi jafnframt starfstengdum réttindum. Í þessu sambandi er mikilvægt að leggja áherslu á að það er í valdi aðildarríkjanna að ákveða hvort veita skuli þennan rétt og einnig að ákvarða skilyrði, að frátaltri brottvikningu og afturhvarfs til starfa, sem falla utan gildissviðs þessarar tilskipunar.

14) Samkvæmt 4. mgr. 141. gr. sáttmálans geta aðildarríkin viðhaldið eða gert ráðstafanir til sérstakra hagsbóta sem auðvelda því kyninu sem er í minnihluta að stunda vinnu eða til að koma í veg fyrir eða bæta upp lakari aðstöðu til starfsframa. Miðað við núverandi aðstæður og með yfirlýsingu nr. 28 í Amsterdam-sáttmálanum í huga skulu aðildarríkin, til að byrja með, stefna að því að bæta stöðu kvenna í atvinnulífinu.

15) Bann við mismunun skal vera með fyrirvara um viðhald eða samþykkt ráðstafana sem ætlað er að koma í veg fyrir eða bæta upp lakari stöðu hóps einstaklinga af sama kyni. Með slíkum ráðstöfunum eru samtök einstaklinga af sama kyni heimiluð ef meginmarkmið þeirra er að stuðla að því að mæta sérstökum þörfum þeirra og stuðla að jafnrétti kvenna og karla.

16) Meginreglan um sömu laun karla og kvenna hefur þegar verið formlega ákveðin með 141. gr. sáttmálans og tilskipun ráðsins 75/117/EBE frá 10. febrúar 1975 um samræmingu á lögum aðildarríkjanna er varða beitingu meginreglunnar um sömu laun karla og kvenna<sup>(5)</sup> og er stöðugt haldið við lýði með dómaframkvæmd dómstólsins. Meginreglan felur í sér mikilvægan og ómissandi hluta af réttarreglum Bandalagsins varðandi kynjamismunun.

17) Dómstóllinn hefur úrskurðað að starfsmenn skuli, með tilliti til meginreglunnar um réttinn til að njóta haldgóðrar réttarverndar, njóta slíkrar verndar, einnig eftir að ráðningarsambandi lýkur<sup>(6)</sup>. Starfsmaður, sem er verjandi eða ber vitni í þágu einstaklings sem nýtur verndar samkvæmt þessari tilskipun, skal eiga rétt á sömu vernd.

<sup>(1)</sup> Mál C-394/96 Brown, [1998] dómasafn EB I-4185, mál C-342/93 Gillespie, [1996] dómasafn EB I-475.

<sup>(2)</sup> Mál C-222/84 Johnston, [1986] dómasafn EB 1651, mál C-273/97 Sirdar [1999] dómasafn EB I-7403 og mál C-285/98 Kreil [2000] dómasafn EB I-69.

<sup>(3)</sup> Stjtið. EB L 348, 28.11.1992, bls. 1.

<sup>(4)</sup> Stjtið. EB C 218, 31.7.2000, bls. 5.

<sup>(5)</sup> Stjtið. EB L 45, 19.2.1975, bls. 19.

<sup>(6)</sup> Mál C-185/97 Coote [1998] dómasafn EB I-5199.

- 18) Dómstóllinn hefur úrskurðað að til þess að meginreglan um jafna meðferð skili tilætluðum árangri þurfi hún að fela í sér að í hvert skipti sem reglan er brotin skuli bætur til starfsmannsins, sem brotið er á, nægja til að bæta honum skaðann. Dómstóllinn hefur enn fremur skilgreint að skilvirkt bótakerfi geti orðið að engu ef efri mörk eru fyrir fram ákveðin og að óheimilt sé að útiloka vaxtagreiðslur vegna skaða sem þegar er orðinn<sup>(1)</sup>.
- 19) Samkvæmt dómaframkvæmd dómstólsins er leyfilegt að setja innlendar reglur um fresti til höfðunar máls að því tilskildu að þeir séu ekki óhagstæðari en frestir til svipaðra aðgerða innanlands og að þeir geri það ekki ómögulegt í reynd að nýta rétt sem kveðið er á um í lögum Bandalagsins.
- 20) Tryggja ber þeim sem hefur verið mismunað á grundvelli kynferðis nauðsynlega réttarvernd. Til að tryggja enn skilvirkari vernd skal einnig veita félögum, samtökum og öðrum lögaðilum heimild, sem aðildarríkin ákvarða nánar, til að koma að máli, annaðhvort fyrir hönd þess sem sætir mismunun eða honum til stuðnings, sbr. þó málsmeðferðarreglur landslaga um fyrirsvor og málsvörn fyrir dómstólum.
- 21) Aðildarríkjunum ber að stuðla að skoðanaskiptum milli aðila vinnumarkaðarins og við frjáls félagsamtök, í samræmi við innlenda venju, um hin ýmsu form kynjamismununar á vinnustað og berjast gegn slíkri mismunun.
- 22) Aðildarríkjunum ber að kveða á um viðurlög við brotum gegn skyldum, samkvæmt tilskipun 76/207/EBE, sem eru skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og letjandi.
- 23) Í samræmi við dreifræðisregluna, eins og segir í 5. gr. sáttmálans, geta aðildarríkin ekki með góðu móti náð markmiðum fyrirhugaðra aðgerða og verður þeim betur náð á vettvangi Bandalagsins. Í samræmi við meðalhófsregluna, eins og hún er sett fram í þeirri grein, ganga ákvæði þessarar tilskipunar ekki lengra en nauðsynlegt er til að ná þessum markmiðum.
- 24) Tilskipun 76/207/EBE skal því breytt í samræmi við það.

## SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

*I. gr.*

Tilskipun 76/207/EBE er hér með breytt sem hér segir:

## 1. Eftirfarandi bætist við 1. gr.:

„1a. Aðildarríkin skulu taka fullt tillit til markmiðsins um jafnrétti karla og kvenna þegar þau semja og innleiða lög, reglur, stjórnsýsluákvæði, stefnu og

starfsemi á þeim sviðum sem um getur í 1. mgr.“

## 2. Í stað 2. gr. komi eftirfarandi:

„2. gr.

1. Í eftirfarandi ákvæðum skal það felast í meginreglunni um jafnrétti að óheimilt sé að mismuna einstaklingum vegna kynferðis þeirra, hvort heldur er beint eða óbeint, einkum með tilvísun til hjúskapar- eða fjölskyldustöðu.

2. Í þessari tilskipun er merking eftirfarandi hugtaka sem hér segir:

— bein mismunun: þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð, á grundvelli kynferðis, en annar fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður,

— óbein mismunun: þegar að því er virðist hlutlaust ákvæði, viðmiðun eða venja setur fólk af öðru kyninu í verri stöðu en fólk af hinu kyninu nema viðkomandi ákvæði, viðmiðun eða venja sé réttlætt á hlutlægan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar,

— áreitni: þegar óæskilegt framferði, sem tengist kynferði einstaklings, á sér stað og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu einstaklings og skapa ógnandi, fjandsamlegt, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi andrúmsloft,

— kynferðisleg áreitni: hvers kyns óæskilegt framferði, með orðum, án orða eða af kynferðislegum toga, sem á sér stað og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu einstaklings, einkum þegar skapað er ógnandi, fjandsamlegt, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi andrúmsloft.

3. Áreitni og kynferðisleg áreitni í skilningi þessarar tilskipunar skal teljast mismunun á grundvelli kynferðis og því bannað.

Ekki má leggja það til grundvallar ákvörðun, sem hefur áhrif á einstakling, hvort hann hafi vísað á bug eða sætt sig við slíkt framferði.

4. Fyrirmæli um að mismuna mönnum á grundvelli kynferðis skal teljast mismunun í skilningi þessarar tilskipunar.

5. Aðildarríkin skulu, í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venju, hvetja vinnuveitendur og þá sem bera ábyrgð á aðgangi að starfsþjálfun til að gera ráðstafanir til að koma í veg fyrir mismunun á grundvelli kynferðis, í hvaða mynd sem er, einkum áreitni og kynferðislega áreitni á vinnustað.

<sup>(1)</sup> Mál C-180/95, Draehmpaehl, [1997] dómasafn EB I-2195, Mál C-271/91, Marshall [1993] dómasafn EB I-4367.

6. Aðildarríkin geta, að því er varðar aðgang að atvinnu, þ.m.t. menntun sem eykur möguleika á atvinnu, kveðið á um að mismunandi meðferð, sem grundvallast á eiginleikum sem tengjast kynferði, skuli ekki teljast mismunun ef atvinnustarfsemin, sem um er að ræða, er þess eðlis eða stunduð í umhverfi þar sem þessi eiginleiki er raunveruleg og afgerandi krafa í starfi, að því tilskildu að markmiðið sé lögmætt og krafan sé í eðlilegu hlutfalli við það.

7. Þessi tilskipun er með fyrirvara um ákvæði varðandi vernd kvenna, einkum með tilliti til meðgöngu og fæðingar.

Kona í fæðingarorlofi skal eiga rétt á að hverfa aftur að starfi sínu þegar fæðingarorlofi hennar lýkur eða jafngildu starfi þar sem skilmálar og skilyrði eru henni ekki óhagstæðari og einnig að njóta góðs af hvers konar umbótum á vinnuskilyrðum í fjarveru sinni sem hún hefði átt rétt á.

Meðferð óhagstæð konu á meðgöngu eða í fæðingarorlofi í skilningi tilskipunar 92/85/EBE telst vera mismunun í skilningi þessarar tilskipunar.

Þessi tilskipun er einnig með fyrirvara um ákvæði tilskipunar ráðsins 96/34/EB frá 3. júní 1996 um rammasamninginn um foreldraorlof sem UNICE, CEEP og ETUC hafa gert (\*) og ákvæði tilskipunar ráðsins 92/85/EBE frá 19. október 1992 um lögleiðingu ráðstafana til að auka öryggi og heilbrigði á vinnustöðum fyrir starfsmenn sem eru þungaðir, hafa nýlega alið börn eða hafa börn á brjósti (tíunda sértilskipun í skilningi 1. mgr. 16. gr. tilskipunar 89/391/EBE) (\*\*). Hún er einnig með fyrirvara um rétt aðildarríkis til að viðurkenna sérstakan rétt til feðraorlofs og/eða orlofs vegna ættleiðingar. Þau aðildarríki sem viðurkenna slíkan rétt skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að vernda karla og konur í starfi gegn brottvikningu af þeirri ástæðu að þau neyta þessa réttar og tryggja að við lok slíks orlofs eigi þau rétt á að hverfa aftur að störfum sínum eða jafngildum störfum með skilmálum og skilyrðum sem eru þeim ekki óhagstæðari og að njóta góðs af hvers konar umbótum á vinnuskilyrðum í fjarveru sinni, sem þau hefðu átt rétt á.

8. Aðildarríkin geta viðhaldið ráðstöfunum eða samþykkt ráðstafanir í skilningi 4. mgr. 141. gr. sáttmálans með það fyrir augum að tryggja fullt jafnræði karla og kvenna í reynd.

(\*) Stjtið. EB L 145, 19.6.1996, bls. 4.

(\*\*) Stjtið. EB L 348, 28.11.1992, bls. 1.“

### 3. Í stað 3. gr. komi eftirfarandi:

„3. gr.

1. Beiting meginreglunnar um jafna meðferð felur í sér að öll bein eða óbein mismunun á grundvelli kynferðis sé óheimil bæði í opinbera geiranum og einkageiranum, þ.m.t. í opinberum stofnunum, í tengslum við:

- skilyrði fyrir aðgangi að atvinnu og sjálfstæðri atvinnustarfsemi, þ.m.t. viðmiðanir um val og forsendur ráðningar, hver sem atvinnugreinin er og á öllum starfsstigum, þ.m.t. stöðuhækkun,
- aðgang að hvers konar starfsleiðbeiningum á öllum stigum, starfsmenntun, framhaldsstarfsmenntun og endurmenntun, að meðtalinni hagnýtri starfsreynslu,
- atvinnu- og vinnuskilyrði, þ.m.t. brottvikningar, svo og laun eins og kveðið er á um í tilskipun 75/117/EBE,
- aðild að og þátttöku í samtökum launafólks eða vinnuveitenda eða samtökum þar sem félagarnir stunda tiltekið starf, að meðtöldum þeim hlunnindum sem slík samtök veita félögum sínum.

### 2. Í þessu skyni skulu aðildarríkin gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja:

- að öll lög og stjórnsýslufyrirmæli, sem brjóta í bága við meginregluna um jafna meðferð, séu afnumin,
- að öll ákvæði, sem brjóta í bága við meginregluna um jafna meðferð og eru hluti af samningum eða kjarasamningum, eigin reglum fyrirtækja, reglum um sjálfstæða starfsemi og starfsgreinar og samtök launþega og vinnuveitenda, verði eða kunni að verða lýst ógild eða þeim breytt.“

### 4. Ákvæði 4. og 5. gr. falli brott,

### 5. Í stað 6. gr. komi eftirfarandi:

„6. gr.

1. Aðildarríkin skulu tryggja að allir þeir sem telja sig rangindum beitta vegna þess að meginreglunni um jafna meðferð hafi ekki verið fylgt í þeirra tilviki eigi kost á dóms- og stjórnsýslumeðferð, einnig sáttameðferð þegar þau telja það við hæfi, til að tryggja að skyldum samkvæmt þessari tilskipun sé framfylgt, þótt aðstæðurnar, sem mismununin á að hafa átt sér stað við, séu ekki lengur fyrir hendi.

2. Aðildarríkin skulu innleiða í réttarkerfi sitt nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja raunverulegar bætur sem hafa áhrif eða endurgjald, sem aðildarríkin ákvarða, fyrir tap eða skaða sem einstaklingur verður fyrir vegna mismununar andstætt 3. gr. á þann hátt sem er letjandi og í réttu hlutfalli við skaðann; slíkar bætur eða endurgjald má ekki takmarka við fyrir fram ákveðin efri mörk, nema í þeim tilvikum að vinnuveitandinn geti sannað að eini skaðinn sem umsækjandinn hafi orðið fyrir af völdum mismununar, í skilningi þessarar tilskipunar, sé að starfsúmsókn hans hafi ekki verið tekin til greina.

3. Aðildarríkin skulu tryggja að félög, samtök eða aðrir lögaðilar, sem í samræmi við viðmiðanir í landslögum, eiga lögmætra hagsmuna að gæta í því að tryggja að farið sé að ákvæðum þessarar tilskipunar, geti átt aðild að dóms- eða stjórnsýslumeðferð sem miðar að því að fullnægja þeim skyldum sem þessi tilskipun hefur í för með sér, annaðhvort fyrir hönd kæranda eða til stuðnings honum og með eða án hans samþykkis.

4. Ákvæði 1. og 3. mgr. hafa ekki áhrif á reglur landsréttar um fresti til höfðunar máls með tilliti til meginreglunnar um jafna meðferð.“

6. Í stað 7. gr. komi eftirfarandi:

„7. gr.

Aðildarríkin skulu innleiða í réttarkerfi sitt nauðsynlegar ráðstafanir til að vernda starfsmenn, eða fulltrúa starfsmanna samkvæmt landslögum og/eða venju, gegn brottvikningu eða annarri óhagstæðri meðferð sem vinnuveitandi kann að beita til að bregðast við kvörtun innan fyrirtækisins eða við málarekstri sem ætlað er að knýja fram að meginreglan um jafnrétti sé virt.“

7. Eftirfarandi greinar bætist við:

„8. gr. a

1. Aðildarríkin skulu tilnefna og gera nauðsynlegar ráðstafanir fyrir einn eða fleiri aðila sem eiga að stuðla að, greina, fylgjast með og styðja jafna meðferð allra manna án kynjamismununar. Þessir aðilar geta verið hluti af stofnunum sem hafa fengið það verkefni á landsvísu að verja mannréttindi eða standa vörð um réttindi einstaklinga.

2. Aðildarríkin skulu tryggja að valdsvið þessara aðila taki m.a. til þess:

- a) með fyrirvara um rétt einstaklinga sem sæta mismunun og félaga, samtaka eða annarra lögpersóna, sem um getur í 3. mgr. 6. gr., að veita þeim sem sæta mismunun aðstoð við að reka kærúmal vegna mismununar,
- b) að gera óháðar kannanir á mismunun,
- c) að birta óháðar skýrslur og setja fram tilmæli í málum er varða slíka mismunun.

8. gr. b

1. Aðildarríkin skulu, í samræmi við innlendar hefðir og venjur, gera viðeigandi ráðstafanir til að stuðla að skoðanaskiptum milli aðila vinnumarkaðarins í því skyni að stuðla að jafnri meðferð, þ.m.t. eftirlit með starfsháttum á vinnustöðum, kjarasamningum og siðareglum, með rannsóknum eða miðlun reynslu og góðum starfsvenjum.

2. Sé það í samræmi við innlendar hefðir og venjur skulu aðildarríkin hvetja aðila vinnumarkaðarins, án þess að það hafi áhrif á sjálfstæði þeirra, til að stuðla að jafnrétti kvenna og karla og að gera samninga á viðeigandi stigi þar sem settar eru reglur um bann við mismunun á sviðum sem um getur í 1. gr. og falla undir gildissvið kjarasamninga. Í þessum samningum skulu lágmarkskröfurnar, sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun, virtar svo og viðeigandi innlendar framkvæmdarráðstafanir.

3. Aðildarríkin skulu, í samræmi við landslög, kjarasamninga eða venju, hvetja vinnuveitendur til að stuðla að jafnri meðferð karla og kvenna á vinnustað á skipulegan og kerfisbundinn hátt.

4. Í þeim tilgangi skulu vinnuveitendur hvattir til að veita starfsmönnum og/eða fulltrúum þeirra viðeigandi upplýsingar með reglulegu millibili um jafna meðferð karla og kvenna í fyrirtækinu.

Síkar upplýsingar geta m.a. verið tölulegar upplýsingar um hlutfall karla og kvenna í ólíkum stöðum innan fyrirtækis eða stofnunar og hugsanlega ráðstafanir til að bæta ástandið í samstarfi við fulltrúa starfsmanna.

8. gr. c

Aðildarríkin skulu hvetja til skoðanaskipta við viðeigandi frjáls félagasamtök sem eiga, í samræmi við landslög og venju, lögmætra hagsmuna að gæta í baráttunni gegn kynjamismunun, með það fyrir augum að vinna meginreglunni um jafna meðferð aukið fylgi.

8. gr. d

Aðildarríkin skulu setja reglur um viðurlög við brotum gegn innlendum lagaákvæðum sem eru samþykkt í samræmi við þessa tilskipun og gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þeim sé beitt.

Viðurlögin, sem geta verið greiðsla skaðabóta til þess sem fyrir skaðanum verður, skulu vera skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og hafa letjandi áhrif. Aðildarríkin skulu tilkynna framkvæmdastjórninni um þessi ákvæði eigi síðar en 5. október 2005 og skulu tilkynna henni án tafar um síðari breytingar á þeim.

8. gr. e

1. Aðildarríkjunum er heimilt að setja eða viðhalda ákvæðum sem eru hagstæðari, að því er viðkemur vernd meginreglunnar um jafna meðferð, en ákvæði þessarar tilskipunar.

2. Framkvæmd þessarar tilskipunar má aldrei verða til þess til að draga úr þeirri vernd gegn mismunun sem aðildarríkin veita nú þegar á sviðum sem tilskipun þessi tekur til.“

*2. gr.*

1. Aðildarríkin skulu samþykkja nauðsynleg lög og stjórn-sýslufyrirmæli til að fara að tilskipun þessari eigi síðar en 5. október 2005 eða sjá til þess að í síðasta lagi þann dag hafi aðilar vinnumarkaðarins gert nauðsynlegar ráðstafanir með samningi. Aðildarríkin skulu gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til að geta ávallt ábyrgst að þau markmið, sem sett eru í þessari tilskipun, náist. Þau skulu tilkynna framkvæmdastjórninni það þegar í stað.

Þegar aðildarríkin samþykkja þessar ráðstafanir skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær eru birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.

2. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni, innan þriggja ára frá gildistöku þessarar tilskipunar, allar nauðsynlegar upplýsingar til að hún geti tekið saman skýrslu fyrir Evrópuþingið og ráðið um beitingu þessarar tilskipunar.

3. Fjórða hvert ár skulu aðildarríkin, með fyrirvara um 2. mgr., senda framkvæmdastjórninni ákvæði úr lögum og stjórnsýslufyrirmælum sem tengjast ráðstöfunum sem hafa

verið samþykktar skv. 4. mgr. 141. gr. sáttmálans, svo og skýrslur um þær ráðstafanir og framkvæmd þeirra. Á grundvelli þeirra upplýsinga samþykkir framkvæmdastjórnin og birtir matskýrslu fjórða hvert ár þar sem gerður er samanburður á ráðstöfununum í ljósi yfirlýsingar nr. 28 sem er viðauki við lokagerð Amsterdam-sáttmálans.

*3. gr.*

Tilskipun þessi öðlast gildi á þeim degi sem hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópubandalaganna*.

*4. gr.*

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna.

Gjört í Brussel 23. september 2002.

*Fyrir hönd Evrópuþingsins,*

P. COX

*forseti.*

*Fyrir hönd ráðsins,*

M. FISCHER BOEL

*forseti.*