

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDS DIREKTIV 2002/73/EF

2007/EØS/16/47

av 23. september 2002

om endring av rådsdirektiv 76/207/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse samt arbeidsvilkår(*)

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 141 nr. 3,

under henvisning til forslag fra Kommisjonen⁽¹⁾,

under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité⁽²⁾,

etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 251⁽³⁾, på grunnlag av Forlikskomiteens felles forslag av 19. april 2002, og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) I samsvar med artikkel 6 i traktaten om Den europeiske union bygger Unionen på prinsippene om frihet, folkestyre, respekt for menneskerettighetene og de grunnleggende friheter samt rettsstatsprinsippet, som alle er prinsipper som medlemsstatene har til felles, og Unionen respekterer som allmenne prinsipper for fellesskapsretten de grunnleggende rettigheter som garanteres ved Den europeiske konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, og som følger av medlemsstatenes felles forfatningsmessige tradisjoner.
- 2) Alle menneskers rett til likhet for loven og vern mot forskjellsbehandling er en universell rettighet som anerkjennes i verdenserklæringen om menneskerettighetene, De forente nasjoners konvensjon om å avskaffe alle former for diskriminering mot kvinner, Den internasjonale konvensjon om avskaffelse av alle former for rasediskriminering, De forente nasjoners konvensjoner om sivile og politiske rettigheter og om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter samt Konvensjonen om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, som alle medlemsstater har undertegnet.
- 3) Dette direktiv respekterer de grunnleggende rettigheter og overholder de prinsipper som anerkjennes særlig i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter.
- 4) Likestilling mellom kvinner og menn er et grunnleggende prinsipp i henhold til EF-traktatens artikkel 2 og artikkel 3 nr. 2 og i henhold til Domstolens rettspraksis. I disse

traktatbestemmelsene blir det fastslått at likestilling mellom kvinner og menn er en «oppgave» og et «mål» for Fellesskapet, som uttrykkelig blir pålagt å «fremme» likestilling i all sin virksomhet.

- 5) Traktatens artikkel 141, særlig nr. 3, omhandler særlig like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner ved ansettelse og i arbeidsforhold.
- 6) I rådsdirektiv 76/207/EØF⁽⁴⁾ blir begrepene direkte eller indirekte forskjellsbehandling ikke definert. På grunnlag av traktatens artikkel 13 har Rådet vedtatt direktiv 2000/43/EF av 29. juni 2000 om gjennomføring av prinsippet om likebehandling uansett rase eller etnisk opprinnelse⁽⁵⁾ og direktiv 2000/78/EF av 27. november 2000 om fastsettelse av en generell ramme for likebehandling ved ansettelse og i arbeidsforhold⁽⁶⁾, der direkte og indirekte forskjellsbehandling defineres. Det er derfor hensiktsmessig å tilføye definisjoner som samsvarer med disse direktivene med hensyn til kjønn.
- 7) Dette direktiv berører ikke organisasjonsfriheten, herunder retten til sammen med andre å opprette og slutte seg til fagforeninger for å forsvare egne interesser. Tiltak i henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4 kan omfatte medlemskap eller fortsatt virksomhet i organisasjoner eller fagforeninger som har som sitt viktigste mål å fremme likebehandling av kvinner og menn i praksis.
- 8) Trakassering knyttet til kjønn og seksuell trakassering strider mot prinsippet om likebehandling av kvinner og menn. Det er derfor hensiktsmessig å definere disse begrepene og forby slike former for forskjellsbehandling. Det må understrekes at disse formene for forskjellsbehandling skjer ikke bare på arbeidsplassen, men også i forbindelse med adgang til ansettelse og yrkesrettet opplæring ved ansettelse og i arbeidsforhold.
- 9) I denne sammenheng bør arbeidsgivere og ansvarlige for yrkesrettet opplæring oppmuntres til å treffe tiltak for å bekjempe alle former for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn og særlig til å treffe tiltak for

(*) Denne fellesskapsrettsakten, kunngjort i EFT L 269 av 5.10.2002, s. 15, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 112/2004 av 9. juli 2004 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende* nr. 65 av 23.12.2004, s. 32.

⁽¹⁾ EFT C 337 E av 28.11.2000, s. 204 og EFT C 270 E av 25.9.2001, s. 9.

⁽²⁾ EFT C 123 av 25.4.2001, s. 81.

⁽³⁾ Europaparlamentsuttalelse av 31. mai 2001 (EFT C 47 av 21.2.2002, s. 19), Rådets felles holdning av 23. juli 2001 (EFT C 307 av 31.10.2001, s. 5) og europaparlamentsbeslutning av 24. oktober 2001 (EFT C 112 E av 9.5.2002, s. 14). Europaparlamentsbeslutning av 12. juni 2002 og rådsbeslutning av 13. juni 2002.

⁽⁴⁾ EFT L 39 av 14.2.1976, s. 40.

⁽⁵⁾ EFT L 180 av 19.7.2000, s. 22.

⁽⁶⁾ EFT L 303 av 2.12.2000, s. 16.

å forebygge trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.

- 10) Vurderingen av de faktiske forhold som gir grunn til å tro at direkte eller indirekte forskjellsbehandling har funnet sted, skal foretas av nasjonale rettsinstanser eller andre vedkommende organer i samsvar med bestemmelsene i nasjonal lovgivning eller praksis, som især kan gi mulighet for at alle midler, herunder statistisk materiale, kan benyttes til å fastslå indirekte forskjellsbehandling. I henhold til Domstolens rettspraksis⁽¹⁾ innebærer forskjellsbehandling at det anvendes ulike bestemmelser på sammenlignbare situasjoner, eller at samme bestemmelse anvendes på ulike situasjoner.
- 11) Yrkesvirksomhet som medlemsstatene kan unnta fra virkeområdet til direktiv 76/207/EØF, bør begrenses til virksomhet der det er nødvendig å ansette en person av et bestemt kjønn på grunn av den berørte yrkesvirksomhetens art, forutsatt at målet er legitimt, idet det tas hensyn til forholdsmessighetsprinsippet i henhold til Domstolens rettspraksis⁽²⁾.
- 12) Domstolen har konsekvent anerkjent at det med tanke på prinsippet om likebehandling er legitimt å beskytte kvinnens fysiske tilstand under og etter et svangerskap. Domstolen har dessuten konsekvent fastslått at enhver form for ugunstig behandling av kvinner i forbindelse med svangerskap eller fødsel utgjør direkte forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. Dette direktiv berører derfor ikke rådsdirektiv 92/85/EØF av 19. oktober 1992 om iverksetting av tiltak som forbedrer helse og sikkerhet på arbeidsplassen for gravide arbeidstakere og arbeidstakere som nylig har født eller som ammer⁽³⁾ (tiende særdirktiv i henhold til artikkel 16 nr. 1 i direktiv 89/391/EØF), som har som mål å sikre vernet av den fysiske og mentale tilstanden til gravide kvinner, kvinner som nylig har født eller som ammer. I betraktningene til direktiv 92/85/EØF fastslås det at vern av sikkerhet og helse for gravide arbeidstakere, arbeidstakere som nylig har født eller som ammer, ikke må føre til svekkelse av kvinners stilling på arbeidsmarkedet eller berøre direktivene om likebehandling av menn og kvinner. Domstolen har anerkjent vernet av kvinners ansettelsesrettigheter, særlig deres rett til å vende tilbake til samme stilling eller en likeverdig stilling med minst like gunstige arbeidsvilkår samt retten til å nyte godt av

enhver bedring av arbeidsvilkår som de ville hatt rett til under sitt fravær.

- 13) I resolusjon av 29. juni 2000 vedtatt av Rådet og ministrene for sysselsetting og sosialpolitikk, forsamlet i Rådet, om balansert medbestemmelse for kvinner og menn i familieliv og yrkesaktivt liv⁽⁴⁾ ble medlemsstatene oppfordret til å vurdere muligheten til innenfor sine respektive rettsordener å gi mannlige arbeidstakere en personlig rett til fødselspermisjon som ikke kan overføres, idet de beholder sine rettigheter i forbindelse med ansettelsen. I denne sammenheng er det viktig å understreke at det er medlemsstatene som skal avgjøre om de vil innføre en slik rettighet og som skal fastsette de vilkår, unntatt oppsigelse og tilbakevending til arbeidet, som faller utenfor dette direktivs virkeområde.
- 14) I henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4 kan medlemsstatene opprettholde eller vedta tiltak med sikte på å innføre særlige fordeler som skal gjøre det lettere for det underrepresenterte kjønn å utøve yrkesvirksomhet eller for å forebygge eller oppveie ulemper i deres yrkeskarriere. I lys av den nåværende situasjonen og idet det tas hensyn til erklæring nr. 28 til Amsterdamtraktaten bør medlemsstatene i første rekke ha som mål å bedre kvinners stilling i arbeidslivet.
- 15) Forbudet mot forskjellsbehandling bør ikke være til hinder for å opprettholde eller vedta tiltak for å forebygge eller oppveie ulemper for en gruppe personer av samme kjønn. Slike tiltak innebærer at organisasjoner for personer av samme kjønn tillates når deres hovedformål er å fremme disse personenes særlige behov og likebehandling av kvinner og menn.
- 16) Prinsippet om likelønn for menn og kvinner er allerede uttrykkelig fastsatt i traktatens artikkel 141 og i rådsdirektiv 75/117/EØF av 10. februar 1975 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om gjennomføring av prinsippet om lik lønn til mannlige og kvinnelige arbeidstakere⁽⁵⁾ og fastholdes konsekvent i Domstolens rettspraksis. Prinsippet er en viktig og ufravikelig del av gjeldende fellesskapsrett med hensyn til forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn.
- 17) Domstolen har fastslått at arbeidstakere, på bakgrunn av at retten til et effektivt rettslig vern er grunnleggende, skal omfattes av slikt vern også etter at arbeidsforholdet har opphørt⁽⁶⁾. En arbeidstaker som forsvarer eller avgir vitneutsagn for en person som er vernet i henhold til dette direktiv, bør ha rett til samme vern.

⁽¹⁾ Sak C-394/96 Brown, [1998] ECR I-4185 og sak C-342/93 Gillespie, [1996] ECR I-475.

⁽²⁾ Sak C-222/84 Johnston, [1986] ECR 1651, sak C-273/97 Sirdar [1999] ECR I-7403 og sak C-285/98 Kreil [2000] ECR I-69.

⁽³⁾ EFT L 348 av 28.11.1992, s. 1.

⁽⁴⁾ EFT C 218 av 31.7.2000, s. 5.

⁽⁵⁾ EFT L 45 av 19.2.1975, s. 19.

⁽⁶⁾ Sak C-185/97 Coote [1998] ECR I-5199.

- 18) Domstolen har fastslått at dersom prinsippet om likebehandling skal ha den tilsiktede virkning, må erstatningen som ved hver overtredelse av prinsippet tilkjennes den forskjellsbehandlede arbeidstakeren, være tilstrekkelig i forhold til den skade som er lidt. Den har også understreket at forhåndsfastsettelse av en øvre grense kan utelukke faktisk erstatning, og at det ikke er tillatt å utelukke tilkjennelse av renter som erstatning for det påførte tapet⁽¹⁾.
- 19) I henhold til Domstolens rettspraksis kan nasjonale regler for frister for å reise søksmål tillates, forutsatt at de ikke er mindre gunstige enn fristene for tilsvarende søksmål av internrettslig art, og at de ikke i praksis gjør det umulig å utøve rettigheter i henhold til fellesskapsreglene.
- 20) Personer som er blitt utsatt for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, bør ha nødvendig rettslig vern. For å sikre et mer effektivt vern bør også foreninger, organisasjoner og andre juridiske personer gis myndighet til å tre inn som part i en sak etter nærmere regler fastsatt av medlemsstatene, på vegne av eller til støtte for den som er offer for forskjellsbehandling, uten at det berører nasjonale rettergangsregler for representasjon og forsvar ved domstolen.
- 21) Medlemsstatene bør fremme dialogen mellom partene i arbeidslivet og, i samsvar med nasjonal praksis, med ikke-statlige organisasjoner for å drøfte ulike former for forskjellsbehandling på arbeidsplassen på grunnlag av kjønn, og hvordan dette kan bekjempes.
- 22) Medlemsstatene bør fastsette sanksjoner som er virkningsfulle, står i forhold til overtredelsen og virker avskrekkende ved brudd på forpliktelsene i direktiv 76/207/EØF.
- 23) I samsvar med nærhetsprinsippet som fastsatt i traktatens artikkel 5 kan målene for det foreslåtte tiltak ikke nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og kan derfor bedre nås på fellesskapsplan. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i samme artikkel går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.
- 24) Direktiv 76/207/EØF bør derfor endres —

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

I direktiv 76/207/EØF gjøres følgende endringer:

1.1 artikkel 1 skal nytt nr. 1a lyde:

«1a. Medlemsstatene skal aktivt ta hensyn til målet om likestilling mellom menn og kvinner ved utarbeidingen og

gjennomføringen av lover og forskrifter samt politikk og virksomhet på områdene nevnt i nr. 1.».

2. Artikkel 2 skal lyde:

«Artikkel 2

1. I følgende bestemmelser betyr prinsippet om likebehandling at det ikke skal forekomme noen form for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, verken direkte eller indirekte, særlig under henvisning til sivilstand eller familiesituasjon.

2. I dette direktiv menes med

— «direkte forskjellsbehandling»: at en person på grunnlag av kjønn får en mindre gunstig behandling enn det en annen får, har fått eller ville ha fått i en tilsvarende situasjon,

— «indirekte forskjellsbehandling»: at et tilsynelatende nøytralt kriterium eller en tilsynelatende nøytral bestemmelse eller praksis kan medføre særlig ulempe for personer av et bestemt kjønn i forhold til personer av det annet kjønn, med mindre bestemmelsen, kriteriet eller praksisen er objektivt begrunnet ut fra et legitimt mål, og midlene til å nå dette målet er hensiktsmessige og nødvendige,

— «trakassering»: at det utvises uønsket atferd knyttet til en persons kjønn som har som formål eller virkning å krenke en persons verdighet og skape et truende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller ubehagelig miljø,

— «seksuell trakassering»: at det utvises en form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk atferd av seksuell art som har som formål eller virkning å krenke en persons verdighet og skape et truende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller ubehagelig miljø.

3. Trakassering og seksuell trakassering i henhold til dette direktiv skal anses som forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn og skal derfor forbys.

Det at en person avviser eller unnlater å reagere på slik atferd skal ikke brukes som grunnlag for en beslutning som berører vedkommende.

4. En instruks om å forskjellsbehandle en person på grunnlag av kjønn skal anses som forskjellsbehandling i henhold til dette direktiv.

5. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonal lovgivning, tariffavtaler eller nasjonal praksis oppmuntre arbeidsgivere og ansvarlige for adgang til yrkesrettet opplæring til å treffe tiltak for å forebygge alle former for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, særlig trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen.

⁽¹⁾ Sak C-180/95, Draehmpaehl, [1997] ECR I-2195 og sak C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367.

6. Med hensyn til adgang til ansettelse, herunder opplæring som fører til slik ansettelse, kan medlemsstatene fastsette at særbehandling som er basert på en egenskap knyttet til kjønn, ikke skal utgjøre forskjellsbehandling når yrkesvirksomheten eller forholdene den utøves under, er av en slik art at denne egenskap utgjør et vesentlig og avgjørende yrkesmessig krav, forutsatt at målet er legitimt, og at kravet står i et rimelig forhold til det.

7. Dette direktiv berører ikke bestemmelser om vern av kvinner, særlig i forbindelse med svangerskap og fødsel.

En kvinne som har fødselspermisjon skal ved fødselspermisjonens slutt ha rett til å vende tilbake til samme arbeid eller et likeverdig arbeid på vilkår som ikke er mindre gunstige for henne samt ha rett til å nyte godt av enhver bedring av arbeidsvilkår som hun ville hatt rett til under sitt fravær.

Mindre gunstig behandling av en kvinne i forbindelse med svangerskap eller fødselspermisjon i henhold til direktiv 92/85/EØF utgjør forskjellsbehandling i henhold til dette direktiv.

Dette direktiv berører heller ikke bestemmelsene i rådsdirektiv 96/34/EF av 3. juni 1996 om rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått mellom UNICE, CEEP og EFF og rådsdirektiv 92/85/EØF av 19. oktober 1992 om iverksetting av tiltak som forbedrer helse og sikkerhet på arbeidsplassen for gravide arbeidstakere og arbeidstakere som nylig har født eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikkel 16 nr. 1 i direktiv 89/391/EØF). Det berører heller ikke medlemsstatenes rett til å anerkjenne en særlig rett til fedrepermisjon og/eller adopsjonspermisjon. Medlemsstater som anerkjenner en slik rett, skal treffe de tiltak som er nødvendige for å verne mannlige og kvinnelige arbeidstakere mot oppsigelse som skyldes at de utøver denne rett, og sikre at de ved slutten av en slik permisjon har rett til å vende tilbake til sitt arbeid eller til et likeverdig arbeid på vilkår som ikke er mindre gunstige samt har rett til å nyte godt av enhver bedring i arbeidsvilkår som de ville hatt rett til under sitt fravær.

8. Medlemsstatene kan opprettholde eller vedta tiltak i henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4 for å sikre full likestilling mellom menn og kvinner i praksis.

(*) EFT L 145 av 19.6.1996, s. 4.

(**) EFT L 348 av 28.11.1992, s. 1.».

3. Artikkel 3 skal lyde:

«Artikkel 3

1. Anvendelsen av prinsippet om likebehandling innebærer at det ikke skal forekomme direkte eller indirekte forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn i offentlig eller privat sektor, herunder offentlige organer, i forbindelse med:

- a) vilkår for adgang til yrkesutøvelse, til selvstendig næringsvirksomhet eller til ansettelse, herunder utvelgingskriterier og ansettelsesvilkår, uansett næring og uansett nivå i stillingshierarkiet, herunder forfremmelse,
- b) adgang til yrkesveiledning, yrkesrettet opplæring, yrkesmessig etter- og videreutdanning og omskolering av alle typer og på alle nivåer, herunder praktisk arbeidserfaring,
- c) ansettelses- og arbeidsvilkår, herunder oppsigelse, samt lønn i henhold til direktiv 75/117/EØF,
- d) medlemskap og deltaking i en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon eller en organisasjon der medlemmene har et bestemt yrke, herunder de fordeler slike organisasjoner gir medlemmene.

2. For dette formål skal medlemsstatene treffe de tiltak som er nødvendige for at

- a) alle lover og forskrifter som er i strid med prinsippet om likebehandling, blir opphevet,
- b) alle bestemmelser som er i strid med prinsippet om likebehandling, og som inngår i avtaler eller tariffavtaler, interne regler i et foretak eller regler for frie yrker og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, erklæres eller kan erklæres ugyldige, eller endres.».

4. Artikkel 4 og 5 oppheves.

5. Artikkel 6 skal lyde:

«Artikkel 6

1. Medlemsstatene skal sørge for at alle som mener å ha lidt urett fordi prinsippet om likebehandling ikke er blitt anvendt i deres tilfelle, har adgang til rettergang og/eller forvaltningsmessig behandling, herunder eventuelt framgangsmåter ved meglings, for å sikre at forpliktelsene i henhold til dette direktiv håndheves, selv etter at forholdet der forskjellsbehandlingen skal ha funnet sted, har opphørt.

2. Medlemsstatene skal innføre i sin nasjonale rettsorden de tiltak som er nødvendige for å sikre faktisk og virkningsfull erstatning eller godtgjøring etter nærmere regler fastsatt av medlemsstatene for det tap og den skade som en person er påført som følge av forskjellsbehandling i strid med artikkel 3, på en måte som er avskrekkende og står i forhold til den skade som er lidt; slik erstatning eller godtgjøring skal ikke begrenses ved forhåndsfastsettelse av en øvre grense, unntatt i tilfeller der arbeidsgiveren kan bevise at den eneste skaden søkeren har lidt som følge av forskjellsbehandling i henhold til dette direktiv, er at hans/hennes jobbsøknad ikke er tatt i betraktning.

3. Medlemsstatene skal sørge for at foreninger, organisasjoner og andre juridiske personer som i samsvar med kriteriene fastsatt i nasjonal lovgivning har en berettiget interesse av å sikre at bestemmelsene i dette direktiv overholdes, kan tre inn på vegne av eller til støtte for klageren og med vedkommendes godkjenning, i enhver rettergang og/eller forvaltningsmessig behandling for å sikre at forpliktelsene i henhold til dette direktiv håndheves.

4. Nr. 1 og 3 berører ikke nasjonale regler for frister for å reise søksmål i forbindelse med prinsippet om likebehandling.».

6. Artikkel 7 skal lyde:

«Artikkel 7

Medlemsstatene skal innføre i sin nasjonale rettsorden de tiltak som er nødvendige for å verne arbeidstakere, herunder arbeidstakerrepresentanter i henhold til nasjonal lovgivning og/eller praksis, mot oppsigelse eller annen ugunstig behandling når dette er en reaksjon fra arbeidsgiveren på en klage som er framsatt internt i et foretak eller på rettslige skritt som tar sikte på å sikre at prinsippet om likebehandling overholdes.».

7. Ny artikkel 8a skal lyde:

«Artikkel 8a

1. Medlemsstatene skal utpeke ett eller flere organer til å fremme, analysere, overvåke og støtte likbehandling av alle personer uten forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, og legge forholdene til rette for dette. Organene kan inngå i organer som på nasjonalt plan har som oppgave å ivareta menneskerettighetene eller enkeltpersoners rettigheter.

2. Medlemsstatene skal sikre at disse organene også har myndighet til

- a) å bistå ofre for forskjellsbehandling på en uavhengig måte i forbindelse med klager på forskjellsbehandling, uten at det berører rettighetene til ofre og til foreninger, organisasjoner eller andre juridiske personer omhandlet i artikkel 6 nr. 3,
- b) å gjennomføre uavhengige undersøkelser om forskjellsbehandling, og
- c) å offentliggjøre uavhengige rapporter og gi anbefalinger i spørsmål om forskjellsbehandling.

Artikkel 8b

1. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonal sedvane og praksis treffe de tiltak som er nødvendige for å fremme den sosiale dialogen mellom partene i arbeidslivet med sikte på å fremme likebehandling, herunder ved overvåking av praksis på arbeidsplassen, tariffavtaler, atferdsregler, forskning eller utveksling av erfaringer og regler for god praksis.

2. Når det er i samsvar med nasjonal sedvane og praksis, skal medlemsstatene oppmuntre partene i arbeidslivet, uten at det berører deres uavhengighet, til å fremme likestilling mellom kvinner og menn og til å inngå avtaler på passende nivå med regler om forbud mot forskjellsbehandling på områdene nevnt i artikkel 1, og som kommer inn under forhandlinger om tariffavtaler. Disse avtalene skal være i samsvar med minstekravene fastsatt i dette direktiv og relevante nasjonale gjennomføringstiltak.

3. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonal lovgivning, nasjonale tariffavtaler eller nasjonal praksis oppmuntre arbeidsgivere til å fremme likebehandling av menn og kvinner på arbeidsplassen på en planlagt og systematisk måte.

4. Arbeidsgivere bør derfor oppmuntres til med jevne mellomrom å gi de ansatte og/eller deres representanter hensiktsmessige opplysninger om likebehandling av menn og kvinner i foretaket.

Opplysningene kan omfatte statistikk over andelen menn og kvinner på ulike nivåer i organisasjonen og mulige tiltak for å bedre situasjonen i samarbeid med arbeidstakerrepresentantene.

Artikkel 8c

Medlemsstatene skal oppmuntre til dialog med relevante ikke-statlige organisasjoner som i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis har en berettiget interesse av å bidra til å bekjempe forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn med sikte på å fremme prinsippet om likebehandling.

Artikkel 8d

Medlemsstatene skal fastsette hvilke sanksjoner som skal anvendes ved overtredelse av de nasjonale bestemmelsene som vedtas i henhold til dette direktiv, og skal treffe alle de tiltak som er nødvendige for å sikre at de iverksettes.

Sanksjonene, som kan omfatte betaling av erstatning til offeret, skal være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende. Medlemsstatene skal gi Kommisjonen melding om disse bestemmelsene innen 5. oktober 2005, og umiddelbart ved eventuelle senere endringer.

Artikkel 8e

1. Medlemsstatene kan vedta eller opprettholde bestemmelser som er gunstigere for vernet av prinsippet om likebehandling enn bestemmelsene i dette direktiv.

2. Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke under noen omstendighet gi grunn til å innskrenke det vern mot forskjellsbehandling som allerede finnes i medlemsstatene på områder omfattet av dette direktiv.».

Artikkel 2

1. Medlemsstatene skal innen 5. oktober 2005 sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv eller de skal innen nevnte dato sørge for at partene i arbeidslivet innfører de nødvendige bestemmelsene gjennom avtaler. Medlemsstatene skal treffe alle de tiltak som er nødvendige for at de til enhver tid skal kunne garantere de resultater som kreves i dette direktiv. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.

Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

2. Innen tre år etter ikrafttreddelsen av dette direktiv skal medlemsstatene oversende Kommisjonen alle nødvendige opplysninger, slik at den kan utarbeide en rapport til Europaparlamentet og Rådet om anvendelsen av dette direktiv.

3. Uten at det berører nr. 2 skal medlemsstatene hvert fjerde år oversende Kommisjonen teksten til de lover og forskrifter som gjelder tiltak vedtatt i henhold til traktatens artikkel 141

nr. 4 samt rapporter om disse tiltakene og gjennomføringen av dem. På grunnlag av opplysningene vil Kommisjonen hvert fjerde år vedta og offentliggjøre en rapport med en sammenlignende vurdering av alle tiltak i lys av erklæring nr. 28 i vedlegget til Amsterdam-traktatens sluttakt.

Artikkel 3

Dette direktiv trer i kraft den dag det kunngjøres i *De Europeiske Fellesskaps Tidende*.

Artikkel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 23. september 2002.

For Europaparlamentet

P. COX

President

For Rådet

M. FISCHER BOEL

Formann