

## EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDSDIREKTIV 2006/54/EF

2012/EØS/35/28

av 5. juli 2006

**om gjennomføring av prinsippet om like høve for og lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstilhøve (omarbeiding)(\*)**

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNIONEN HAR —

med tilvising til traktaten om skipinga av Det europeiske fellesskapet, særleg artikkel 141 nr. 3,

med tilvising til framlegget frå Kommisjonen,

med tilvising til fråsegna frå Det europeiske økonomi- og sosialutvalet<sup>(1)</sup>,

etter den framgangsmåten som er fastsett i artikkel 251 i traktaten<sup>(2)</sup>, og

ut frå desse synsmåtane:

1) Rådsdirektiv 76/207/EØF av 9. februar 1976 om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse samt arbeidsvilkår<sup>(3)</sup> og rådsdirektiv 86/378/EØF av 24. juli 1986 om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i yrkesbaserte trygdeordningar<sup>(4)</sup> er vortne endra monaleg<sup>(5)</sup>. 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<sup>(6)</sup> og rådsdirektiv 97/80/EF av 15. desember 1997 om provtyngsla i samband med skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn<sup>(7)</sup> inneheld òg føresegner som har til føremål å gjennomføre prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner. Ettersom dei nemnde direktiva no skal endrast på nytt, bør dei av omsyn til klarleiken omarbeidast ved at dei viktigaste føresegnene på dette området vert samla i éin tekst, saman med visse nye element som følgje av rettspraksisen til Domstolen til Dei europeiske fellesskapa (heretter kalla «Domstolen»).

2) Likestilling mellom menn og kvinner er eit grunnleggjande prinsipp i fellesskapsretten i medhald av artikkel 2 og artikkel 3 nr. 2 i traktaten og i medhald av rettspraksisen til Domstolen. I desse føresegnene i traktaten vert det slått fast at likestilling mellom menn og kvinner er ei «oppgåve» og eit «mål» for Fellesskapet, og inneber ei positiv plikt for Fellesskapet til å fremje likestilling i all verksemd.

3) Domstolen har slått fast at verkeområdet for prinsippet om likestilling mellom menn og kvinner ikkje kan avgrensast til å omfatte forbod mot skilnadshandsaming på grunnlag av tilhøyrsløse til det eine eller det andre kjønn. Med sikte på føremålet med og arten av dei rettane som dette prinsippet tek sikte på å verne, kan det òg nyttast på skilnadshandsaming som følgjer av at ein person har skifta kjønn.

4) Artikkel 141 nr. 3 i traktaten gjev no eit særskilt rettsleg grunnlag for å vedta fellesskapstiltak for å sikre at prinsippet om like høve og lik handsaming vert nytta ved tilsetjing og i arbeidstilhøve, medrekna prinsippet om lik løn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi.

5) Etter artikkel 21 og 23 i pakta til Den europeiske unionen om grunnleggjande rettar er òg all skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn forboden, og retten til lik handsaming av menn og kvinner er stadfesta på alle område, òg når det gjeld tilsetjing, arbeid og løn.

6) Trakassering og seksuell trakassering er i strid med prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner, og vert for føremåla med dette direktivet rekna som skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn. Desse formene for skilnadshandsaming finn stad ikkje berre på arbeidsplassen, men òg i samband med tilgangen til tilsetjing, yrkesretta opplæring og forfremjing. Dei bør difor verte forbodne, og bør underleggjast sanksjonar som er verknadsfulle, svarar til brotet og hindrar nye brot.

7) I denne samanhengen bør arbeidsgjevarar og dei som har ansvaret for yrkesretta opplæring, oppmuntrast til å gjere tiltak for å motkjempe alle former for skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn, og særleg gjere tiltak for å førebygje trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, og når det gjeld tilgang til tilsetjing, yrkesretta opplæring og forfremjing, i samsvar med nasjonal lovgjeving og praksis.

8) Prinsippet om lik løn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi, som er fastsett i artikkel 141 i traktaten og konsekvent halde ved lag gjennom rettspraksisen til Domstolen, utgjer ein viktig del av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner og er ein grunnleggjande

(\*) Denne fellesskapsrettsakten, kunngjort i EUT L 204 av 26.7.2006, s. 23, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 33/2008 av 14. mars 2008 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og trygghet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se EØS-tillegget til Den europeiske unions tidende nr. 42, 10.7.2008, s. 18

(1) TEU C 157 av 28.6.2005, s. 83.

(2) Europaparlamentsfråsegn av 6. juli 2005 (enno ikkje offentleggjort i TEU), felles haldning frå Rådet av 10. mars 2006 (TEU C 126 E av 30.5.2006, s. 33) og haldning frå Europaparlamentet av 1. juni 2006 (enno ikkje offentleggjort i TEU).

(3) TEF L 39 av 14.2.1976, s. 40. Direktivet endra ved europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF (TEF L 269 av 5.10.2002, s. 15).

(4) TEF L 225 av 12.8.1986, s. 40. Direktivet endra ved direktiv 96/97/EF (TEF L 46 av 17.2.1997, s. 20).

(5) Sjå vedlegg I del A.

(6) TEF L 45 av 19.2.1975, s. 19.

(7) TEF L 14 av 20.1.1998, s. 6. Direktivet endra ved direktiv 98/52/EF (TEF L 205 av 22.7.1998, s. 66).

- og ufråvikeleg del av den gjeldande fellesskapsretten, medrekna rettspraksisen til Domstolen når det gjeld skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn. Difor bør det fastsetjast utfyllande føresegnar for gjennomføringa av dette prinsippet.
- 9) For å vurdere om arbeidstakarar utfører det same arbeidet eller arbeid av lik verdi, bør det, i samsvar med den fastlagde rettspraksisen til Domstolen og ut frå ei rekkje faktorar som m.a. omfattar type arbeid, utdanning og arbeidsvilkår, avgjerast om desse arbeidstakarane kan reknast for å vere i situasjonar som kan jamførast.
- 10) Domstolen har slått fast at prinsippet om lik løn under visse omstende ikkje skal vere avgrensa berre til situasjonar der menn og kvinner arbeider for den same arbeidsgjevaren.
- 11) I samarbeid med partane i arbeidslivet bør medlemsstatane arbeide vidare med det problemet at det framleis finst kjønnsbaserte lønsskilnader og ein tydeleg kjønnsdelt arbeidsmarknad, t.d. ved å leggje til rette for fleksible arbeidstidsordningar som gjer det lettare både for menn og kvinner å kombinere familieliv og arbeidsliv. Dette kan òg omfatte høvelege ordningar for foreldrepermisjon som begge foreldra kan nytte seg av, og tilgjengelege og økonomisk rimelege ordningar for barnepass og pleie av pleietrengande personar.
- 12) Det bør vedtakast særlege tiltak for å sikre at prinsippet om lik handsaming vert gjennomført i yrkesbaserte trygdeordningar, og at verkeområdet for prinsippet vert klarare definert.
- 13) I dommen sin av 17. mai 1990 i sak C-262/88<sup>(1)</sup> avgjorde Domstolen at alle former for tenestepensjon utgjer ein del av løna slik det er definert i artikkel 141 i traktaten.
- 14) Sjølv om omgrepet løn slik det er definert i artikkel 141 i traktaten, ikkje omfattar trygdeytningar, er det no klart fastlagt at ei pensjonsordning for offentleg tilsette høyrer inn under verkeområdet for prinsippet om lik løn dersom dei ytingane som kan utbetalast i medhald av ordninga, vert utbetalte som følgje av tilsetjingstilhøvet mellom arbeidstakaren og den offentlege arbeidsgjevaren hans/hennar, utan omsyn til om ei slik ordning er ein del av ei allmenn lovfesta ordning, eller ikkje. I samsvar med dommane til Domstolen i sak C-7/93<sup>(2)</sup> og C-351/00<sup>(3)</sup> er dette vilkåret oppfylt dersom pensjonsordninga gjeld ei særskild gruppe av arbeidstakarar, og ytingane er knytte direkte til talet på tenestear og rekna ut på grunnlag av den løna som tenestemannen hadde då han/ho slutta. Av omsyn til klarleiken bør det difor fastsetjast særlege føresegnar om dette.
- 15) Domstolen har stadfesta at innbetalingane frå mannlege og kvinnelege arbeidstakarar til ei ytingsbasert pensjonsordning er omfatta av artikkel 141 i traktaten, medan eventuelle ulikskapar i arbeidsgjevaravgifter som er innbetalte i medhald av fondsfinansierte ytingsbaserte ordningar, der ulikskapane følgjer av at det er nytta ulike forsikringstekniske faktorar for dei to kjønna, ikkje skal vurderast i lys av den same føresegna.
- 16) Når det gjeld fondsfinansierte ytingsbaserte ordningar, kan visse element vere ulike for kvinner og menn, som t.d. at ein del av ein periodisk pensjon vert konvertert til ein kapitalsum, at pensjonsrettar vert overførde eller at ein etterlatnepensjon vert utbetalt som motyting for at pensjonsmottakaren seier ifrå seg ein del av pensjonen eller får redusert pensjon når arbeidstakaren vel å førtidspensjonere seg, dersom dei ulike summane er ei følgje av at det vart nytta ulike forsikringstekniske faktorar for dei to kjønna då finansieringa av ordninga vart fastsett.
- 17) Det er fastlagt at ytingar som skal betalast i medhald av yrkesbaserte trygdeordningar, ikkje skal reknast som løn, i den grad dei kan førast tilbake til tilsetjingstid før 17. mai 1990, bortsett frå tilfelle der arbeidstakarar eller personar som avleier rettar frå dei, har gått til søksmål eller sett fram ei tilsvarande klage i medhald av gjeldande nasjonal lovgjeving for denne dato. Difor må gjennomføringa av prinsippet om lik handsaming avgrensast tilsvarande.
- 18) Domstolen har halde fast ved at Barber-protokollen<sup>(4)</sup> ikkje påverkar retten til å slutte seg til ei tenestepensjonsordning, og at den tidsmessige avgrensinga av dommen i sak C-262/88 ikkje skal nyttast på retten til å slutte seg til ei tenestepensjonsordning. Domstolen har likeins slått fast at nasjonale reglar om fristar for å reise søksmål i medhald av nasjonal lovgjeving kan gjerast gjeldande mot arbeidstakarar som hevdar retten sin til å slutte seg til ei tenestepensjonsordning, på det vilkåret at dei nasjonale reglane ikkje er mindre gunstige for denne typen søksmål enn dei er for tilsvarande internrettslege søksmål, og at dei ikkje gjer det uråd å utøve fellesskapsretten. Domstolen har òg peikt på at det faktumet at ein arbeidstakar kan slutte seg til ei tenestepensjonsordning med tilbakeverkande kraft, ikkje skal innebere at arbeidstakaren kan sleppe å betale inn til ordninga i det aktuelle tidsrommet.
- 19) Det å sikre lik tilgang til tilsetjing og til yrkesretta opplæring som fører til tilsetjing, er særskild viktig for bruken av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstilhøve. Eventuelle unntak frå dette prinsippet bør difor avgrensast til yrkesverksemd der det er naudsynt å tilsetje ein person av eit visst kjønn ut frå typen arbeidsoppgåver eller ut frå den samanhengen oppgåvene vert utførde i, på det vilkåret at dette føremålet er legitimt og oppfyller prinsippet om rimeleg samhøve.

<sup>(1)</sup> C-262/88: Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group (samling 1990, s. I-1889).

<sup>(2)</sup> C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds mot G. A. Beune (samling 1994, s. I-4471).

<sup>(3)</sup> C-351/00: Pirkko Niemi (samling 2002, s. I-7007).

<sup>(4)</sup> Protokoll 17 om artikkel 141 i traktaten om skipinga av Det europeiske fellesskapet (1992).

- 20) Dette direktivet rører ikkje ved organisasjonsfridommen, medrekna retten til å starte fagforeiningar og å slutte seg til fagforeiningar for å verne egne interesser. Tiltak innanfor ramma av artikkel 141 nr. 4 i traktaten kan omfatte medlemskap i eller vidareføring av verksemd i organisasjonar eller fagforeiningar som har til hovudføremål å fremje prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner i praksis.
- 21) Forbodet mot skilnadshandsaming bør ikkje vere til hinder for å halde ved lag eller vedta tiltak som er meinte for å førebyggje eller vege opp for ulemper for ei gruppe personar av same kjønn. Slike tiltak inneber at personar av same kjønn kan organisere seg når hovudføremålet til organisasjonen deira er å fremje særlege behov som desse personane har, og å fremje likestilling mellom menn og kvinner.
- 22) I samsvar med artikkel 141 nr. 4 i traktaten, og for å sikre full likestilling i praksis mellom menn og kvinner i arbeidslivet, vil ikkje prinsippet om lik handsaming vere til hinder for at medlemsstatane kan halde ved lag eller vedta tiltak som gjev særlege føremoner som kan gjere det lettare for det underrepresenterte kjønnet å utøve yrkesverksemd eller å førebyggje eller vege opp for ulemper i yrkeskarrieren deira. Med tanke på den aktuelle situasjonen, og samstundes som det vert teke omsyn til fråsegn nr. 28 til Amsterdam-traktaten, bør medlemsstatane i første rekkje ta sikte på å betre situasjonen for kvinner i arbeidslivet.
- 23) Det går klart fram av rettspraksisen til Domstolen at negativ skilnadshandsaming av kvinner som følgje av svangerskap eller fødsel utgjer direkte skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn. Slik handsaming bør difor vere uttrykkjeleg omfatta av dette direktivet.
- 24) Domstolen har konsekvent sannkjent at det med tanke på prinsippet om lik handsaming er eit legitimt middel for å oppnå faktisk likestilling at kvinner får vern ut frå den biologiske tilstanden deira under svangerskap og fødsel, og at det vert innført tiltak som gjev kvinner vern i samband med fødsel. Dette direktivet bør difor ikkje røre ved 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<sup>(1)</sup>. Dette direktivet bør heller ikkje røre ved rådsdirektiv 96/34/EF av 3. juni 1996 om rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått mellom UNICE, CEEP og EFF<sup>(2)</sup>.
- 25) Av omsyn til klarleiken bør det òg fastsetjast uttrykkjelege føresegner for å verne dei rettane som er knytte til tilsetjing for kvinner som har fødselspermisjon, særleg retten deira til å vende tilbake til den same stillinga eller til ei tilsvarande stilling, til ikkje å få dårlegare arbeids- og tilsetjingsvilkår som følgje av at dei tek slik permisjon, og til å nyte godt av all betring av arbeidsvilkåra som dei ville hatt rett til i fråværsperioden.
- 26) I resolusjonen av 29. juni 2000, vedteken av Rådet og ministrane for sysselsetjing og sosialpolitikk samla i Rådet, om ei jamn deltaking for kvinner og menn i familie- og arbeidslivet<sup>(3)</sup>, vart medlemsstatane oppmoda om å vurdere, innanfor dei høvesvise rettsskipnadene sine, om det er mogleg å gje mannlege arbeidstakarar ein personleg rett til fødselspermisjon som ikkje kan overførast, samstundes som rettane deira som er knytte til tilsetjing, vert haldne ved lag.
- 27) Liknande vurderingar kan nyttast for at medlemsstatane skal kunne gje menn og kvinner ein personleg rett til adopsjonspermisjon som ikkje kan overførast. Det er opp til medlemsstatane å fastsetje om det skal tilkjennast ein slik rett til permisjon etter fødsel og/eller adopsjon, og å fastsetje eventuelle andre vilkår, bortsett frå oppseiing og retten til å vende tilbake til arbeidet, som fell utanfor verkeområdet for dette direktivet.
- 28) Ei verknadsfull gjennomføring av prinsippet om lik handsaming krev at medlemsstatane innfører føremålstenlege framgangsmåtar.
- 29) For at prinsippet om lik handsaming skal kunne gjennomførast på ein verknadsfull måte, må det innførast høvelege rettslege eller administrative framgangsmåtar for å gjennomføre dei pliktene som dette direktivet inneber.
- 30) For å sikre at prinsippet om lik handsaming kan gjennomførast på ein verknadsfull måte, er det viktig å vedta provtyngslereglar. Domstolen har slått fast at det difor bør innførast føresegner som sikrar at provtyngsla vert lagd på den innklaga i saker der det mest sannsynleg har vore eit tilfelle av skilnadshandsaming, bortsett frå i saker der det ligg på ein domstol eller eit anna ansvarleg nasjonalt organ å granske dei faktiske tilhøva. Det må likevel gjerast klart at det framleis er det rette nasjonale organet som skal vurdere dei faktiske omstenda som gjev grunn til å meine at direkte eller indirekte skilnadshandsaming har funne stad. I tillegg kan medlemsstatane på alle høvelege stadium i sakshandsaminga leggje fram provføringsreglar som er gunstigare for saksøklarane.
- 31) For å gje eit endå betre vernnivå enn det som dette direktivet gjev, bør samanslutningar, organisasjonar og andre rettssubjekt òg få fullmakt til å ta del i sakshandsaminga, slik medlemsstatane avgjer, anten på vegner av eller til støtte for ein klagar, utan at dette påverkar dei nasjonale rettargangsreglane om representasjon og forsvar.
- 32) Samstundes som det vert teke omsyn til at retten til eit verknadsfullt rettsleg vern er av grunnleggjande art, bør det sikrast at arbeidstakarar framleis er omfatta av eit slikt vern sjølv etter avslutninga av det tilhøvet som førte

<sup>(1)</sup> TEF L 348 av 28.11.1992, s. 1.

<sup>(2)</sup> TEF L 145 av 19.6.1996, s. 4. Direktivet endra ved direktiv 97/75/EF (TEF L 10 av 16.1.1998, s. 24).

<sup>(3)</sup> TEF C 218 av 31.7.2000, s. 5.

til at prinsippet om lik handsaming skal ha vorte brote. Ein arbeidstakar som forsvarar eller vitnar for ein person som er verna i medhald av dette direktivet, bør ha rett til det same vernet.

- 33) Domstolen har slått fast at dersom prinsippet om lik handsaming skal vere verknadsfullt, må den skadebota som vert tildømd ved alle brot, stå i eit tilstrekkeleg høve til den skaden som er påført. Difor bør det ikkje fastsetjast noka øvre grense på førehand for slik skadebot, bortsett frå i tilfelle der arbeidsgjevaren kan prove at den einaste skaden som er vorten påført ein søkjar som følgje av skilnadshandsaming slik det er definert i dette direktivet, er at arbeidssøknaden hans/hennar ikkje er vorten vurdert.
- 34) For å styrkje ei verknadsfull gjennomføring av prinsippet om lik handsaming bør medlemsstatane fremje dialogen mellom partane i arbeidslivet og, i samsvar med nasjonal praksis, med ikkje-statlege organisasjonar.
- 35) Medlemsstatane bør fastsetje sanksjonar som er verknadsfulle, svarar til brotet og kan hindre nye brot på dei pliktene som er fastsette i medhald av dette direktivet.
- 36) Ettersom måla for dette direktivet ikkje kan nåast i tilstrekkeleg grad av medlemsstatane, og difor betre kan nåast på fellesskapsplan, kan Fellesskapet vedta tiltak i samsvar med nærleiksprinsippet slik det er fastsett i artikkel 5 i traktaten. I samsvar med prinsippet om rimeleg samhøve, slik det er fastsett i den nemnde artikkelen, går ikkje dette direktivet lenger enn det som er naudsynt for å nå desse måla.
- 37) For å kunne forstå betre den skilnadshandsaminga som menn og kvinner vert utsette for ved tilsetjing og i arbeidstilhøve, bør statistikkar som er inndelte etter kjønn og kan jamførast, framleis utarbeidast, analyserast og gjerast tilgjengelege på eigna nivå.
- 38) Lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstilhøve kan ikkje avgrensast til lovgjevingsmessige tiltak. Den europeiske unionen og medlemsstatane bør heller halde fram arbeidet med å gjere ålmenta meir medviten om skilnadshandsaming når det gjeld løn og å endre allmenne haldningar, slik at det i størst mogleg grad trekkjer med dei partane som det gjeld, både på offentleg og privat plan. Dialogen mellom partane i arbeidslivet kan spele ei viktig rolle i denne prosessen.
- 39) Plikta til å innarbeide dette direktivet i nasjonal lovgjeving bør avgrensast til å gjelde dei føresegnene der innhaldet er vorte monaleg endra jamført med dei tidlegare direktiva. Plikta til å innarbeide dei føresegnene der innhaldet ikkje er vorte monaleg endra, følgjer av dei tidlegare direktiva.
- 40) Dette direktivet bør ikkje røre ved dei pliktene som medlemsstatane har når det gjeld fristane for innarbeiding i nasjonal lovgjeving og for iverksetjinga av dei direktiva som er nemnde i vedlegg I del B.

- 41) I samsvar med nr. 34 i den tverrinstitusjonelle avtala om betre regelverksutforming<sup>(1)</sup> vert medlemsstatane oppmuntra til, både for sitt eige føremål og i interessa til Fellesskapet, å utarbeide og offentleggjere eigne tabellar, som i størst mogleg grad viser samanhengen mellom dette direktivet og innarbeidingstiltaka —

VEDTEKE DETTE DIREKTIVET:

## AVDELING I

### ALLMENNE FØRESEGNER

#### Artikkel 1

#### Mål

Målet for dette direktivet er å sikre gjennomføringa av prinsippet om like høve for og lik handsaming av menn og kvinner ved tilsetjing og i arbeidstilhøve.

For dette føremålet inneheld direktivet føresegnar for gjennomføring av prinsippet om lik handsaming når det gjeld

- a) tilgang til tilsetjing, medrekna forfremjing, og til yrkesretta opplæring,
- b) arbeidstilhøve, medrekna løn,
- c) yrkesbaserte trygdeordningar.

Det inneheld òg føresegnar som skal sikre ei meir verknadsfull gjennomføring ved at det vert fastsett høvelege framgangsmåtar.

#### Artikkel 2

### Definisjonar

1. I dette direktivet tyder:
  - a) «direkte skilnadshandsaming» at ein person på grunnlag av kjønn får ei mindre gunstig handsaming enn det ein annan får, har fått eller ville ha fått i ein tilsvarande situasjon,
  - b) «indirekte skilnadshandsaming» at når ei fråsegn, eit kriterium eller ein praksis som alle verkar nøytrale å sjå til, kan vere til særleg ulempe for personar av eitt kjønn sett i høve til personar av det andre kjønn, med mindre føresegna, kriteriet eller praksisen kan grunngjevast med objektive faktorar ut frå eit legitimt mål, og midla til å nå dette målet er føremålstenlege og naudsynte,
  - c) «trakassering» at uønskt åtferd som har samband med kjønn til ein person, finn stad og har som føremål eller verknad å krenkje verdet til ein person og skape eit trugande, fiendtleg, nedverdiggande, audmjukande eller utriveleg miljø,

<sup>(1)</sup> TEU C 321 av 31.12.2003, s. 1.



d) «seksuell trakassering» alle former for uønskt verbal, ikkje-verbal eller fysisk åtferd av seksuell art som har som føremål eller verknad å krenkje verdet til ein person og skape eit trugande, fiendtleg, nedverdiggande, audmjukande eller utriveleg miljø,

e) «løn» den vanlege grunn- eller minsteløna eller -godtgjeringa eller anna vederlag, anten i kontantytningar eller i naturalia, som arbeidstakaren mottek direkte eller indirekte frå arbeidsgjevaren sin som følgje av tilsetjinga,

f) «yrkesbaserte trygdeordningar» ordningar som ikkje er omfatta av rådsdirektiv 79/7/EØF av 19. desember 1978 om gradvis gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner i trygdespørsmål<sup>(1)</sup>, og som har til føremål å sikre at arbeidstakarar, anten dei er lønsmottakarar eller sjølvstendig næringsdrivande, i eit føretak eller ei føretaksgruppe, i ei næringsgrein, ein yrkessektor eller ein tverrfagleg yrkessektor, mottek ytningar som skal utfylle eller kome i staden for dei ytingane som vert gjevne gjennom lovfesta trygdeordningar, anten ordningane har obligatorisk eller frivillig medlemskap,

2. I dette direktivet tyder «skilnadshandsaming»

a) trakassering og seksuell trakassering, i tillegg til mindre gunstig handsaming som følgje av at ein person avviser eller lét vere å reagere på slik åtferd,

b) instruks om skilnadshandsaming av personar på grunnlag av kjønn,

c) all mindre gunstig handsaming av ei kvinne i samband med svangerskap eller fødselspermisjon slik det er definert i direktiv 92/85/EØF.

#### *Artikkel 3*

#### **Positive tiltak**

For å sikre full likestilling i praksis mellom menn og kvinner i arbeidslivet, kan medlemsstatane halde ved lag eller vedta tiltak slik det er definert i artikkel 141 nr. 4 i traktaten.

<sup>(1)</sup> TEF L 6 av 10.1.1979, s. 24.

## AVDELING II

### SÆRLEGE FØRESEGNER

#### KAPITTEL 1

#### *Lik løn*

#### *Artikkel 4*

#### **Forbod mot skilnadshandsaming**

For likt arbeid eller for arbeid som vert tillagt lik verdi, skal all direkte og indirekte skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn fjernast når det gjeld alle lønsvilkår og lønsfaktorar.

Særleg i eit system der fastsetjinga av løn byggjer på ei klassifisering av stillingane, skal dei same kriteria leggast til grunn både for menn og kvinner, og systemet skal utarbeidast på ein slik måte at skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn vert utelukka.

#### KAPITTEL 2

*Lik handsaming i samband med yrkesbaserte trygdeordningar*

#### *Artikkel 5*

#### **Forbod mot skilnadshandsaming**

Utan at det rører ved artikkel 4, skal det ikkje finne stad noka form for direkte eller indirekte skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn i yrkesbaserte trygdeordningar, særleg når det gjeld

a) verkeområdet for og vilkåra for tilgang til ordningane,

b) plikta til å betale inn innskot og utrekninga av innskot,

c) utrekninga av ytingar, medrekna ektefelle- og forsørgjartillegg, og vilkåra for kor lenge ytingane skal vare og haldast ved lag.

#### *Artikkel 6*

#### **Verkeområde for personar**

Dette kapitlet skal nyttast på yrkesaktive personar, medrekna sjølvstendig næringsdrivande, personar som får verksemda si avbroten av sjukdom, svangerskap og fødsel, ulukke eller ufrivillig arbeidsløyse, på arbeidssøkjande og på pensjonerte og uføre arbeidstakarar og personar som avleier rettar frå desse, i samsvar med nasjonal lovgjeving og/eller praksis.

*Artikkel 7***Materielt verkeområde**

1. Dette kapitlet skal nyttast på
  - a) yrkesbaserte trygdeordningar som gjev vern mot dei følgjande risikoane:
    - i) sjukdom,
    - ii) uførleik,
    - iii) alderdom, medrekna førtidspensjonering,
    - iv) arbeidsulukker og yrkessjukdom,
    - v) arbeidsløyse,
  - b) yrkesbaserte trygdeordningar som gjev andre sosiale ytingar i form av kontantar eller naturalia, og særleg ytingar til etterlatne og familietillegg, dersom slike ytingar vert utbetalte til arbeidstakarar og såleis utgjør eit vederlag som arbeidsgjevaren betalar til arbeidstakaren som ei følgje av tilsetjingstilhøvet til arbeidstakaren.
2. Dette kapitlet skal òg nyttast på pensjonsordningar for ei viss gruppe av arbeidstakarar, t.d. offentlege tenestemenn, dersom ytingane i medhald av ordninga vert utbetalte som følgje av arbeidstilhøvet hjå den offentlege arbeidsgjevaren. Dette skal ikkje røre ved det faktumet at ei slik ordning utgjør ein del av ei allmenn lovfesta ordning.

*Artikkel 8***Unntak frå det materielle verkeområdet**

1. Dette kapitlet skal ikkje nyttast på
  - a) individuelle avtaler for sjølvstendig næringsdrivande,
  - b) ordningar for sjølvstendig næringsdrivande som berre har éin medlem,
  - c) forsikringsavtaler som arbeidstakarar har inngått, og som arbeidsgjevaren ikkje er part i,
  - d) frivillige føresegner i yrkesbaserte trygdeordningar som deltakarane får tilbod om individuelt for å sikre dei
    - i) anten tilleggsytingar,
    - ii) eller val av tidspunkt for den første utbetalinga av ei ordinær yting til sjølvstendig næringsdrivande, eller valet mellom fleire ytingar,
  - e) yrkesbaserte trygdeordningar, dersom ytingane vert finansierte gjennom frivillige innskot som arbeidstakarane betalar inn.

2. Dette kapitlet er ikkje til hinder for at ein arbeidsgjevar gjev eit pensjonstillegg til personar som har nådd ein alder som gjev dei rett til ein pensjon i medhald av ei yrkesbasert trygdeordning, men som enno ikkje gjev dei rett til lovfesta alderspensjon, med sikte på å utlikne eller tilnærme dei samla ytingane til dei ytingane som vert mottekne av personar av motsett kjønn som er i den same situasjonen, og som alt har oppnådd den alderen som gjev dei rett til lovfesta alderspensjon, inntil mottakarane av eit slikt pensjonstillegg har nådd den lovfesta pensjonsalderen.

*Artikkel 9***Døme på skilnadshandsaming**

1. Føresegner som er i strid med prinsippet om lik handsaming, skal omfatte føresegner som anten direkte eller indirekte tek utgangspunkt i kjønn, for å fastsetje
  - a) kva personar som kan ta del i ei yrkesbasert trygdeordning,
  - b) om medlemskapet i ei yrkesbasert trygdeordning skal vere obligatorisk eller frivillig,
  - c) ulike reglar med omsyn til alder ved opptak i ordninga, eller minstekrav til kor lenge ein må ha vore tilsett eller medlem av ordninga for å ha rett til ytingane,
  - d) ulike reglar for tilbakebetaling av innskot, bortsett frå føresegnene i bokstav h) og j), når ein arbeidstakar går ut av ei ordning utan å ha oppfylt dei vilkåra som gjev utsette rettar til langtidssytingar,
  - e) ulike vilkår for å tilkjenne ytingar eller å avgrense slike ytingar til arbeidstakarar til å gjelde for det eine eller det andre kjønn,
  - f) ulike pensjonsaldrar,
  - g) mellombels oppheving av høvet til, under ein fødselspermisjon eller permisjon av familiemessige årsaker, å halde ved lag eller tene opp ein rett som er tilkjend som følgje av lov eller avtale, og som arbeidsgjevaren betalar,
  - h) ulike nivå for ytingane, bortsett frå i den grad det kan vere naudsynt av omsyn til forsikringstekniske utrekningsfaktorar som er ulike for dei to kjønna innanfor innskotsbaserte ordningar; når det gjeld fondsfinansierte ytingsbaserte ordningar, kan visse element vere ulike dersom dei ulike summene følgjer av at det vart nytta forsikringstekniske faktorar som var ulike for dei to kjønna då finansieringa av ordninga vart sett i verk,

- i) ulike nivå for innskota frå arbeidstakarane,
- j) ulike nivå for innskota frå arbeidsgjevarane, bortsett frå
  - i) når det gjeld innskotsbaserte ordningar, dersom føremålet er å gjere pensjonsyttingane like store for begge kjønn eller å tilnærme dei til kvarandre,
  - ii) når det gjeld fondsfinansierte yttingsbaserte ordningar, dersom innbetalingane frå arbeidsgjevarane er meinte å skulle sikre ei høveleg finansiering for å dekkje utgiftene til ytingane,
- k) ulike reglar, eller reglar som berre gjeld arbeidstakarar av det eine kjønn, bortsett frå føresegnene i bokstav h) og j), for å tene opp eller halde ved lag utsette rettar til ytingar når ein arbeidstakar går ut av ei ordning.

2. Når det vert overlate til dei organa som forvaltar ordninga å avgjere om det skal tilkjennast ytingar som er omfatta av dette direktivet, skal desse organa ta omsyn til prinsippet om lik handsaming.

#### *Artikkel 10*

#### **Gjennomføring når det gjeld sjølvstendig næringsdrivande**

1. Medlemsstatane skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at føresegnene i yrkesbaserte trygdeordningar for sjølvstendig næringsdrivande som er i strid med prinsippet om lik handsaming, er reviderte seinast 1. januar 1993, eller for medlemsstatar som vart tilmelde etter denne datoen, den datoen då direktiv 86/378/EØF tok til å gjelde på territoriet deira.

2. Dette kapitlet skal ikkje vere til hinder for at rettar og plikter i samband med medlemskap i ei yrkesbasert trygdeordning for sjølvstendig næringsdrivande i eit tidsrom før ordninga vart revidert, framleis er underlagde dei føresegnene i ordninga som var gjeldande i det aktuelle tidsrommet.

#### *Artikkel 11*

#### **Mogleg utsetjing når det gjeld sjølvstendig næringsdrivande**

Når det gjeld yrkesbaserte trygdeordningar for sjølvstendig næringsdrivande, kan medlemsstatane utsetje den obligatoriske gjennomføringa av prinsippet om lik handsaming med omsyn til

- a) fastsetjing av pensjonsalder for tilkjenning av alderspensjon eller pensjon ved arbeidsopphøyr, og eventuelle følgjer som dette kan få for andre ytingar
  - i) anten inntil den datoen då slik likestilling er gjennomført i dei lovfesta ordningane,
  - ii) eller seinast inntil slik likestilling vert pålagd ved eit direktiv,

- b) etterlatnepensjonar, inntil fellesskapsretten innfører prinsippet om lik handsaming i dei lovfesta trygdeordningane på dette området,
- c) bruken av artikkel 9 nr. 1 bokstav i) når det gjeld bruk av forsikringstekniske utrekningsfaktorar, inntil 1. januar 1999, eller for medlemsstatar som vart tilmelde etter denne datoen, den datoen då direktiv 86/378/EØF tok til å gjelde på territoriet deira.

#### *Artikkel 12*

#### **Tilbakeverkande kraft**

1. Alle tiltak til gjennomføring av dette kapitlet som gjeld arbeidstakarar, skal omfatte alle ytingar i medhald av yrkesbaserte trygdeordningar som er utleidd av tilsetjingstid etter 17. mai 1990, og får tilbakeverkande kraft til den nemnde datoen, utan at dette rører ved arbeidstakarar eller personar som avleier rettar frå dei, som før denne datoen har gått til søksmål eller sett fram ei tilsvarande klage etter nasjonal lovgjeving. I så fall skal gjennomføringstiltaka ha tilbakeverkande kraft til 8. april 1976, og omfatte alle ytingar som er utleidd av tilsetjingstid etter denne datoen. For medlemsstatar som er tilmelde til Fellesskapet etter 8. april 1976 og før 17. mai 1990, skal denne datoen bytast ut med den datoen då artikkel 141 i traktaten tok til å gjelde på territoriet deira.

2. Andre punktumet i nr. 1 skal ikkje vere til hinder for at dei nasjonale reglane for fristar for å gå til internrettslege søksmål kan gjerast gjeldande overfor arbeidstakarar eller personar som avleier rettar frå dei, som har gått til søksmål eller sett fram ei tilsvarande klage etter nasjonal lovgjeving innan 17. mai 1990, på det vilkåret at desse reglane ikkje er mindre gunstige for denne typen søksmål enn for tilsvarande internrettslege søksmål, og at dei ikkje gjer det praktisk uråd å utøve fellesskapsretten.

3. For medlemsstatar som er tilmelde til Fellesskapet etter 17. mai 1990, og som per 1. januar 1994 var avtalepart i avtala om Det europeiske økonomiske samarbeidsområdet, skal datoen 17. mai 1990 i nr. 1 første punktumet bytast ut med datoen 1. januar 1994.

4. For andre medlemsstatar som er tilmelde etter 17. mai 1990, skal datoen 17. mai 1990 i nr. 1 og 2 bytast ut med den datoen då artikkel 141 i traktaten tok til å gjelde på territoriet deira.

#### *Artikkel 13*

#### **Fleksibel pensjonsalder**

Dersom menn og kvinner gjer krav på ein fleksibel pensjonsalder på dei same vilkåra, skal dette ikkje reknast for å vere i strid med dette kapitlet.

### KAPITTEL 3

#### **Lik handsaming når det gjeld tilgang til tilsetjing, yrkesretta opplæring og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår**

##### *Artikkel 14*

#### **Forbod mot skilnadshandsaming**

1. Det skal ikkje finne stad direkte eller indirekte skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn i offentleg eller privat sektor, medrekna offentlege organ, i samband med

- a) vilkåra for tilgang til tilsetjing, sjølvstendignæringsverksemd eller arbeidstilhøve, medrekna utveljingskriterium og tilsetjingskrav, utan omsyn til næring og på alle nivå i stillingshierarkiet, medrekna forfremjing,
- b) tilgang til yrkesrettleiing, yrkesretta opplæring, yrkesretta etter- og vidareutdanning og omskolering av alle typar og på alle nivå, medrekna praktisk arbeidsrøynsle,
- c) tilsetjings- og arbeidsvilkår, medrekna oppseiing, og dessutan løn slik det er fastsett i artikkel 141 i traktaten,
- d) medlemskap og deltaking i ein arbeidstakar- eller arbeidsgjevarorganisasjon eller ein organisasjon der medlemmene har eit visst yrke, medrekna dei føremonene som slike organisasjonar gjev medlemmene sine.

2. Når det gjeld tilgang til tilsetjing, medrekna opplæring som fører til slik tilsetjing, kan medlemsstatane fastsetje at ulik handsaming på grunnlag av ein eigenskap som er knytt til kjønn, ikkje skal utgjere skilnadshandsaming når yrkesverksemda eller tilhøva som ho vert utført under, er av ein slik art at denne eigenskapen utgjør eit viktig og avgjerande yrkesmessig krav, på det vilkåret at målet er legitimt og at kravet står i eit rimeleg høve til målet.

##### *Artikkel 15*

#### **Tilbakevending frå fødselspermisjon**

Ei kvinne som har fødselspermisjon, skal ved slutten av permisjonsperioden ha rett til å vende tilbake til den same stillinga eller ei tilsvarande stilling på vilkår som ikkje er mindre gunstige for henne, og ha rett til å nyte godt av alle betringar av arbeidsvilkåra som ho ville hatt rett til under fråværet sitt.

##### *Artikkel 16*

#### **Fedrepermisjon og adopsjonspermisjon**

Dette direktivet rører ikkje ved den retten medlemsstatane har til å sannkjenne særlege rettar til fedrepermisjon og/eller adopsjonspermisjon. Medlemsstatar som sannkjenner slike rettar, skal gjere dei tiltaka som er naudsynte for å verne mannlege og kvinnelege arbeidstakarar mot oppseiing

som følgje av at dei utøver denne retten, og sikre at dei ved slutten av ein slik permisjon har rett til å vende tilbake til den same stillinga eller ei tilsvarande stilling på vilkår som ikkje er mindre gunstige, og at dei har rett til å nyte godt av alle betringar i arbeidsvilkåra som dei ville hatt rett til under fråværet sitt.

### AVDELING III

#### **TVERRGÅANDE FØRESEGNER**

##### *KAPITTEL 1*

#### **Klagerett og handheving**

##### Del 1

#### **Klagerett**

##### *Artikkel 17*

#### **Forsvar av rettar**

1. Medlemsstatane skal syte for at alle som meiner at dei har lidd urett fordi prinsippet om lik handsaming ikkje er vorte nytta i deira tilfelle, etter eventuelt å ha bringa saka inn for andre rette styresmakter, har høve til rettargang, medrekna framgangsmåtar ved mekling der det er føremålstenleg, for å sikre at pliktene i medhald av dette direktivet vert handheva, sjølv etter at tilhøvet der skilnadshandsaminga skal ha funne stad, har teke slutt.

2. Medlemsstatane skal syte for at samanslutningar, organisasjonar og andre rettssubjekt som i samsvar med dei kriteriana som er fastsette i nasjonal lovgjeving, har ei rettkomen interesse av å sikre at føresegnene i dette direktivet vert etterlevde, kan gå inn på vegner av eller til støtte for klagaren og med godkjenning frå han/henne, i all rettargang og/eller forvaltingsmessig handsaming for å sikre at pliktene i medhald av dette direktivet vert handheva.

3. Nr. 1 og 2 rører ikkje ved dei nasjonale reglane for fristar for å reise søksmål i samband med prinsippet om lik handsaming.

##### *Artikkel 18*

#### **Skadebot eller godtgjeriing**

Medlemsstatane skal innføre i den nasjonale rettsskipnaden sin dei tiltaka som er naudsynte for å sikre faktisk og verknadsfull skadebot eller godtgjeriing etter nærmare reglar som medlemsstatane fastset, for det tapet og den skaden som ein person er påført som følgje av skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn, på ein måte som er avskrekkande og står i høve til den skaden som er lidd. Det bør ikkje fastsetjast noka øvre grense på førehand for slik skadebot eller godtgjeriing, bortsett frå i tilfelle der arbeidsgjevaren kan prove at den einaste skaden som er vorten påført ein søkjar som følgje av skilnadshandsaming slik det er definert i dette direktivet, er at arbeidssøknaden hans/hennar ikkje er vorten vurdert.



## Del 2

**Provtynngle***Artikkel 19***Provtynngle**

1. Medlemsstatane skal i samsvar med det nasjonale rettssystemet gjere dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at det ligg på den innklaga å prove at prinsippet om lik handsaming ikkje er vorte brote når personar som meiner at dei har lidd urett fordi prinsippet om lik handsaming ikkje er vorte nytta i deira tilfelle, legg fram for ein domstol eller ei anna rett styresmakt opplysningar om dei faktiske tilhøva som gjev grunn til å tru at direkte eller indirekte skilnadshandsaming har funne stad.

2. Nr. 1 skal ikkje hindre medlemsstatane i å innføre reglar for provføring som er gunstigare for klagaren.

3. Medlemsstatane kan avstå frå å nytte nr. 1 i saker der det ligg på domstolen eller det rette organet å granske dei faktiske tilhøva.

4. Nr. 1, 2 og 3 skal òg nyttast på

a) situasjonar som er omfatta av artikkel 141 i traktaten og, dersom det gjeld skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn, av direktiv 92/85/EØF og 96/34/EF,

b) all sivilrettsleg eller forvaltingsmessig handsaming i offentleg eller privat sektor som gjev klagerett etter nasjonal lovgjeving i medhald av dei tiltaka som er nemnde i bokstav a), bortsett frå utanrettsleg handsaming som er frivillig eller fastsett i nasjonal lovgjeving.

5. Denne artikkelen skal ikkje nyttast på straffesaker, med mindre noko anna er fastsett av medlemsstatane.

*KAPITTEL 2****Fremjing av lik handsaming — dialog****Artikkel 20***Likestillingsorgan**

1. Medlemsstatane skal peike ut eitt eller fleire organ som skal fremje, analysere, overvake og støtte lik handsaming av alle personar utan skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn, og leggje tilhøva til rette for dette. Desse organa kan inngå i organ som på nasjonalt plan har til oppgåve å trygge menneskerettane eller rettane til einskildpersonar.

2. Medlemsstatane skal syte for at desse organa òg har kompetanse til

a) å hjelpe offer for skilnadshandsaming på ein uavhengig måte i samband med klager på skilnadshandsaming, utan at det rører ved rettane til ofra og til samanslutningar,

organisasjonar eller andre rettssubjekt som er nemnde i artikkel 17 nr. 2,

b) å gjennomføre uavhengige granskingar om skilnadshandsaming,

c) å offentleggjere uavhengige rapportar om og gje tilrådingar i spørsmål om skilnadshandsaming,

d) å utveksle tilgjengelege opplysningar på høveleg nivå med tilsvarande europeiske organ, t.d. eit eventuelt framtidig europeisk institutt for likestilling mellom menn og kvinner.

*Artikkel 21***Dialog mellom partane i arbeidslivet**

1. Medlemsstatane skal i samsvar med nasjonal sedvane og praksis gjere dei tiltaka som er naudsynte for å fremje dialogen mellom partane i arbeidslivet med sikte på å fremje lik handsaming, t.d. ved overvaking av praksis på arbeidsplassen, tilgang til tilsetjing, yrkesretta opplæring og forfremjing, og når det gjeld overvaking av tariffavtaler, åtferdsreglar, forskning eller utveksling av røynsler og reglar for god praksis.

2. Når det er i samsvar med nasjonal sedvane og praksis, skal medlemsstatane oppmuntre partane i arbeidslivet, utan at det rører ved handlefridommen deira, til å fremje likestilling mellom kvinner og menn og fleksible arbeidsordningar som gjer det lettare å kombinere arbeidsliv og familieliv, og til å inngå avtaler på høveleg nivå med reglar om forbod mot skilnadshandsaming på dei områda som er nemnde i artikkel 1, og som høyrer inn under forhandlingar om tariffavtaler. Desse avtalene skal vere i samsvar med dei føresegnene som er fastsette i dette direktivet og med relevante nasjonale gjennomføringstiltak.

3. Medlemsstatane skal, i samsvar med nasjonal lovgjeving, nasjonale tariffavtaler eller nasjonal praksis, oppmuntre arbeidsgjevarar til å fremje lik handsaming av menn og kvinner på arbeidsplassen på ein planlagd og systematisk måte når det gjeld tilgang til tilsetjing, yrkesretta opplæring og forfremjing.

4. Arbeidsgjevarane bør difor oppmuntrast til jamleg å gje dei tilsette og/eller representantane deira føremålstenlege opplysningar om lik handsaming av menn og kvinner i foretaket.

Slike opplysningar kan omfatte ei oversikt over korleis fordelinga er mellom menn og kvinner på ulike nivå i organisasjonen, over løna deira og lønsskilnader, og over moglege tiltak for å betre situasjonen i samarbeid med representantar for arbeidstakarane.

*Artikkel 22***Dialog med ikkje-statlege organisasjonar**

Medlemsstatane skal oppmuntre til dialog med relevante ikkje-statlege organisasjonar som i samsvar med nasjonal

lovgjeving og praksis har ei rettkomen interesse av å medverke til å motkjempe skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn, for såleis å fremje prinsippet om lik handsaming.

### KAPITTEL 3

#### Allmenne tverrgående føresegner

##### Artikkel 23

#### Etterleving

Medlemsstatane skal gjere alle dei tiltaka som er naudsynte for at

- a) alle lover og forskrifter som er i strid med prinsippet om lik handsaming, vert oppheva,
- b) føresegner som er i strid med prinsippet om lik handsaming og er ein del av individuelle avtaler eller tariffavtaler, interne reglar i føretak eller reglar for frie yrke og arbeidsgjevar- og arbeidstakarorganisasjonar eller andre ordningar, vert eller kan verte sette ut av kraft eller endra,
- c) yrkesbaserte trygdeordningar som inneheld slike føresegner, ikkje kan godkjennast eller lengjast gjennom forvaltingsmessige tiltak.

##### Artikkel 24

#### Vern mot represaliar

Medlemsstatane skal i den nasjonale rettskipnaden sin innføre dei tiltaka som er naudsynte for å verne arbeidstakarar, medrekna representantar for arbeidstakarane i medhald av nasjonal lovgjeving og/eller praksis, mot oppseiing eller anna ugunstig handsaming når dette er ein reaksjon frå arbeidsgjevaren på ei klage som er sett fram internt i eit føretak, eller på rettslege steg som tek sikte på å sikre at det er samsvar med prinsippet om lik handsaming.

##### Artikkel 25

#### Sanksjonar

Medlemsstatane skal fastsetje reglar om kva sanksjonar som skal nyttast på brot på dei nasjonale føresegnene som vert vedtekne i medhald av dette direktivet, og skal gjere alle dei tiltaka som er naudsynte for å sikre at desse sanksjonane vert nytta. Sanksjonane, som kan omfatte betaling av skadebot til offeret, må vere verknadsfulle, svare til brotet og hindre nye brot. Medlemsstatane skal melde frå til Kommisjonen om desse føresegnene innan 5. oktober 2005, og straks melde frå om alle seinare endringar som gjeld desse føresegnene.

##### Artikkel 26

#### Førebygging av skilnadshandsaming

Medlemsstatane skal i samsvar med nasjonal lovgjeving, tariffavtaler eller nasjonal praksis oppmuntre arbeidsgjevarar og dei som har ansvaret for tilgang til yrkesretta opplæring, til å gjere tiltak for å førebygge alle former for skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn, særleg trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, når det gjeld tilgang til tilsetjing, yrkesretta opplæring og forfremjing.

##### Artikkel 27

#### Minstekrav

1. Medlemsstatane kan innføre eller halde ved lag føresegner som er meir gunstige for vernet av prinsippet om lik handsaming, enn dei føresegnene som er fastsette i dette direktivet.

2. Gjennomføringa av føresegnene i dette direktivet skal under ingen omstende gje tilstrekkeleg grunn til å redusere vernenivået for arbeidstakarar på dei områda der direktivet gjeld, utan at det rører ved den retten medlemsstatane har til å ta omsyn til endringar i situasjonen ved å vedta lover og forskrifter som er ulike dei som galdt på det tidspunktet då det vart gjeve melding om dette direktivet, på det vilkåret at minstekrava i dette direktivet vert oppfylte.

##### Artikkel 28

#### Tilhøvet til Fellesskapet og nasjonale føresegner

1. Dette direktivet rører ikkje ved føresegnene om vern av kvinner, særleg i samband med svangerskap og fødsel.

2. Dette direktivet rører ikkje ved føresegnene i direktiv 96/34/EF og 92/85/EØF.

##### Artikkel 29

#### Integrering av likestillingsaspektet

Medlemsstatane skal på ein aktiv måte ta omsyn til målet om likestilling mellom menn og kvinner ved utarbeidinga og gjennomføringa av lover og forskrifter, politikk og verksemd på dei områda som er nemnde i dette direktivet.

##### Artikkel 30

#### Spreiing av opplysningar

Medlemsstatane skal syte for at dei tiltaka som vert gjorde i medhald av dette direktivet, saman med dei føresegnene som alt har teke til å gjelde på området, på best eigna måte vert gjorde kjende for alle dei personane som det kjem ved, eventuelt òg på arbeidsplassen.

## AVDELING IV

## SLUTTFØRESEGNER

*Artikkel 31***Rapportering**

1. Medlemsstatane skal innan 15. februar 2011 sende Kommisjonen alle naudsynte opplysningar, slik at han kan utarbeide ein rapport til Europaparlamentet og Rådet om korleis dette direktivet vert nytta.

2. Utan at det rører ved nr. 1 skal medlemsstatane kvart fjerde år sende Kommisjonen teksta til alle tiltak som dei vedtek i medhald av artikkel 141 nr. 4 i traktaten, saman med rapportar om desse tiltaka og gjennomføringa av dei. På grunnlag av desse opplysningane skal Kommisjonen kvart fjerde år vedta og offentleggjere ein rapport som inneheld ei jamførande vurdering av alle tiltak i lys av fråsegn nr. 28 som er vedlegg til sluttakta i Amsterdam-traktaten.

3. Medlemsstatane skal vurdere den yrkesverksemda som er nemnd i artikkel 14 nr. 2, for såleis å slå fast om det i lys av den sosiale utviklinga er rettkome at dei aktuelle unntaka vert haldne ved lag. Dei skal jamleg og minst kvart åttande år melde frå til Kommisjonen om resultatata av vurderinga si.

*Artikkel 32***Revisjon**

Kommisjonen skal innan 15. februar 2011 vurdere korleis dette direktivet verkar, og dersom det er naudsynt, gjere framlegg til eventuelle endringar.

*Artikkel 33***Gjennomføring**

Medlemsstatane skal innan 15. august 2008 setje i kraft dei lovene og forskriftene som er naudsynte for å rette seg etter dette direktivet, eller syte for at partane i arbeidslivet innan den nemnde datoen ved avtale innfører dei føresegnene som krevst. Dersom det er naudsynt for å ta omsyn til særlege vanskar, kan medlemsstatane nytte endå eit år for å etterkome dette direktivet. Medlemsstatane skal gjere alle dei tiltaka som er naudsynte for å kunne garantere at dei resultatata som krevst i medhald av dette direktivet, vert oppnådde. Dei skal straks sende Kommisjonen teksta til desse tiltaka.

Når desse føresegnene vert vedtekne av medlemsstatane, skal dei ha ei tilvising til dette direktivet, eller det skal visast til direktivet når dei vert kunngjorde. Dei skal òg innehalde ei fråsegn om at tilvisingar i gjeldande lover og forskrifter til dei direktiva som vert oppheva ved dette direktivet, skal forståast som tilvisingar til dette direktivet. Medlemsstatane skal fastsetje korleis slike tilvisingar skal gjerast og korleis denne fråsegna skal lyde.

Plikta til å innarbeide dette direktivet i nasjonal lovgjeving skal avgrensast til å gjelde dei føresegnene der innhaldet er vorte endra jamført med dei tidlegare direktiva. Plikta til å innarbeide dei føresegnene der innhaldet ikkje er vorte endra, følgjer av dei tidlegare direktiva.

Medlemsstatane skal sende Kommisjonen teksta til dei viktigaste internrettslege føresegnene som dei vedtek på det området som dette direktivet omfattar.

*Artikkel 34***Oppheving**

1. Direktiv 75/117/EØF, 76/207/EØF, 86/378/EØF og 97/80/EF vert oppheva med verknad frå 15. august 2009, utan at det rører ved dei pliktene som medlemsstatane har med omsyn til fristane for innarbeiding i nasjonal lovgjeving og bruken av dei direktiva som er nemnde i vedlegg I del B.

2. Tilvisingar til dei oppheva direktiva skal forståast som tilvisingar til dette direktivet, og skal lesast i samsvar med jamføringstabellen i vedlegg II.

*Artikkel 35***Iverksetjing**

Dette direktivet tek til å gjelde 20. dagen etter at det er kunngjort i *Tidend for Den europeiske unionen*.

*Artikkel 36***Adressatar**

Dette direktivet er retta til medlemsstatane.

Utfërda i Strasbourg, 5. juli 2006.

*For Europaparlamentet*

J. BORRELL FONTELLES

*President*

*For Rådet*

P. LEHTOMÄKI

*Formann*

## VEDLEGG I

## DEL A

## Oppheva direktiv med etterfølgjande endringar

Rådsdirektiv 75/117/EØF	TEF L 45 av 19.2.1975, s. 19.
Rådsdirektiv 76/207/EØF	TEF L 39 av 14.2.1976, s. 40.
Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF	TEF L 269 av 5.10.2002, s. 15.
Rådsdirektiv 86/378/EØF	TEF L 225 av 12.8.1986, s. 40.
Rådsdirektiv 96/97/EF	TEF L 46 av 17.2.1997, s. 20.
Rådsdirektiv 97/80/EF	TEF L 14 av 20.1.1998, s. 6.
Rådsdirektiv 98/52/EF	TEF L 205 av 22.7.1998, s. 66.

## DEL B

## Liste over fristar for innarbeiding i nasjonal lovgjeving og datoar for iverksetjing

(nemnde i artikkel 34 nr. 1)

Direktiv	Frist for innarbeiding i nasjonal lovgjeving	Iverksetjingsdato
Direktiv 75/117/EØF	19.2.1976	
Direktiv 76/207/EØF	14.8.1978	
Direktiv 86/378/EØF	1.1.1993	
Direktiv 96/97/EF	1.7.1997	17.5.1990 når det gjeld arbeidstakarar, bortsett frå arbeidstakarar eller personar som avleier rettar frå dei, som før denne datoen har gått til søksmål eller sett fram ei tilsvarande klage i medhald av nasjonal lovgjeving.  Artikkel 8 i direktiv 86/378/EØF — seinast 1.1.1993.  Artikkel 6 nr. 1 bokstav i) første strekpunktet i direktiv 86/378/EØF — seinast 1.1.1999.
Direktiv 97/80/EF	1.1.2001	Når det gjeld Det sameinte kongeriket Storbritannia og Nord-Irland — 22.7.2001.
Direktiv 98/52/EF	22.7.2001	
Direktiv 2002/73/EF	5.10.2005	

## VEDLEGG II

## Jæmføringstabell

Direktiv 75/117/EØF	Direktiv 76/207/EØF	Direktiv 86/378/EØF	Direktiv 97/80/EF	Dette direktivet
—	Artikel 1 nr. 1	Artikel 1	Artikel 1	Artikel 1
—	Artikel 1 nr. 2	—	—	—
—	Artikel 2 nr. 2 første strekpunktet	—	—	Artikel 2 nr. 1 bokstav a)
—	Artikel 2 nr. 2 andre strekpunktet	—	Artikel 2 nr. 2	Artikel 2 nr. 1 bokstav b)
—	Artikel 2 nr. 2 tredje og fjerde strekpunktet	—	—	Artikel 2 nr. 1 bokstav c) og d)
—	—	—	—	Artikel 2 nr. 1 bokstav e)
—	—	Artikel 2 nr. 1	—	Artikel 2 nr. 1 bokstav f)
—	Artikel 2 nr. 3 og 4, og artikel 2 nr. 7 tredje leddet	—	—	Artikel 2 nr. 2
—	Artikel 2 nr. 8	—	—	Artikel 3
Artikel 1	—	—	—	Artikel 4
—	—	Artikel 5 nr. 1	—	Artikel 5
—	—	Artikel 3	—	Artikel 6
—	—	Artikel 4	—	Artikel 7 nr. 1
—	—	—	—	Artikel 7 nr. 2
—	—	Artikel 2 nr. 2	—	Artikel 8 nr. 1
—	—	Artikel 2 nr. 3	—	Artikel 8 nr. 2
—	—	Artikel 6	—	Artikel 9
—	—	Artikel 8	—	Artikel 10
—	—	Artikel 9	—	Artikel 11
—	—	(Artikel 2 i direktiv 96/97/EF)	—	Artikel 12
—	—	Artikel 9a	—	Artikel 13
—	Artikel 2 nr. 1 og artikel 3 nr. 1	—	Artikel 2 nr. 1	Artikel 14 nr. 1
—	Artikel 2 nr. 6	—	—	Artikel 14 nr. 2
—	Artikel 2 nr. 7 andre leddet	—	—	Artikel 15
—	Artikel 2 nr. 7 fjerde leddet, andre og tredje punktumet	—	—	Artikel 16
Artikel 2	Artikel 6 nr. 1	Artikel 10	—	Artikel 17 nr. 1
—	Artikel 6 nr. 3	—	—	Artikel 17 nr. 2
—	Artikel 6 nr. 4	—	—	Artikel 17 nr. 3



Direktiv 75/117/EØF	Direktiv 76/207/EØF	Direktiv 86/378/EØF	Direktiv 97/80/EF	Dette direktivet
—	Artikkel 6 nr. 2	—	—	Artikkel 18
—	—	—	Artikkel 3 og 4	Artikkel 19
—	Artikkel 8a	—	—	Artikkel 20
—	Artikkel 8b	—	—	Artikkel 21
—	Artikkel 8c	—	—	Artikkel 22
Artikkel 3 og 6	Artikkel 3 nr. 2 bokstav a)	—	—	Artikkel 23 bokstav a)
Artikkel 4	Artikkel 3 nr. 2 bokstav b)	Artikkel 7 bokstav a)	—	Artikkel 23 bokstav b)
—	—	Artikkel 7 bokstav b)	—	Artikkel 23 bokstav c)
Artikkel 5	Artikkel 7	Artikkel 11	—	Artikkel 24
Artikkel 6	—	—	—	—
—	Artikkel 8d	—	—	Artikkel 25
—	Artikkel 2 nr. 5	—	—	Artikkel 26
—	Artikkel 8e nr. 1	—	Artikkel 4 nr. 2	Artikkel 27 nr. 1
—	Artikkel 8e nr. 2	—	Artikkel 6	Artikkel 27 nr. 2
—	Artikkel 2 nr. 7 første leddet	Artikkel 5 nr. 2	—	Artikkel 28 nr. 1
—	Artikkel 2 nr. 7 fjerde leddet første punktumet	—	—	Artikkel 28 nr. 2
—	Artikkel 1 nr. 1a	—	—	Artikkel 29
Artikkel 7	Artikkel 8	—	Artikkel 5	Artikkel 30
Artikkel 9	Artikkel 10	Artikkel 12 nr. 2	Artikkel 7 fjerde leddet	Artikkel 31 nr. 1 og 2
—	Artikkel 9 nr. 2	—	—	Artikkel 31 nr. 3
—	—	—	—	Artikkel 32
Artikkel 8	Artikkel 9 nr. 1 første leddet og nr. 2 og 3	Artikkel 12 nr. 1	Artikkel 7 første, andre og tredje leddet	Artikkel 33
—	Artikkel 9 nr. 1 andre leddet	—	—	—
—	—	—	—	Artikkel 34
—	—	—	—	Artikkel 35
—	—	—	—	Artikkel 36
—	—	Vedlegg	—	—