

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅSDIREKTIV 2002/73/EF

av 23. september 2002

om endring av råsdirektiv 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 er Den europeiske union grunnlagt på prinsippene om frihet, demokrati, respekt for menneskerettighetene og de grunnleggende friheter samt prinsippet om rettsstaten, som alle er prinsipper som medlemsstatene har til felles, og den skal respektere grunnleggende rettigheter slik de sikres ved Den europeiske konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter og slik de har sprunget ut fra medlemsstatenes felles forfatningsmessige tradisjoner, som alminnelige prinsipper for fellesskapsrett.
- 2) Alle er like for loven og har rett til samme beskyttelse mot forskjellsbehandling, og dette utgjør en allmenn rettighet som anerkjennes i verdenserklaringen om menneskerettighetene, De forente nasjoners konvensjon om avskaffelse av alle former for forskjellsbehandling av kvinner, den internasjonale konvensjon om avskaffelse av alle former for forskjellsbehandling på grunnlag av rase, 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 samtlige medlemsstater har undertegnet.

⁽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.

- 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 rettspraksis ved Domstolen for De europeiske Fellesskap. I disse traktatbestemmelsene blir det fastslått at likestilling mellom kvinner og menn en «oppgave» og et «mål» for Fellesskapet, som uttrykkelig blir pålagt å «fremme» likestilling i all sin virksomhet.
- 5) I traktatens artikkel 141, særlig nr. 3, behandles særlig like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner ved ansettelse og i arbeidsforhold.
- 6) I rådsdirektiv 76/207/EØF⁽¹⁾ blir ikke begrepene direkte eller indirekte forskjellsbehandling 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⁽²⁾ og direktiv 2000/78/EF av 27. november 2000 om fastsettelse av en generell ramme for likebehandling ved ansettelse og i arbeidsforhold⁽³⁾ som definerer direkte og indirekte forskjellsbehandling. Det er derfor hensiktsmessig å tilføye definisjoner som samsvarer med disse direktiver med hensyn til kjønn.
- 7) Dette direktiv innskrenker ikke organisasjonsfriheten, herunder retten til å danne fagforeninger sammen med andre og til å slutte seg til fagforeninger for å forsvare sine 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) Trakkassering på grunnlag av kjønn og seksuell trakkassering strider mot prinsippet om likebehandling av kvinner og menn, og det er derfor hensiktsmessig å definere disse begrepene og forby slike former for forskjellsbehandling. Det må understreses at disse formene for forskjellsbehandling skjer ikke bare på arbeidsplassen, men også i forbindelse med adgang til ansettelse og yrkesutdanning ved ansettelse og i arbeidsforhold.
- 9) I den sammenheng bør arbeidsgivere og ansvarlige for yrkesutdanning oppmuntres til å treffe tiltak for å bekjempe alle former for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn og særlig til å treffe tiltak for å forebygge trakkassering og seksuell trakkassering på arbeidsplassen, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.
- 10) Vurderingen av de faktiske forhold som gjør det mulig å fastslå om direkte eller indirekte forskjellsbehandling har forekommet, er et spørsmål som nasjonale rettsinstanser eller andre vedkommende organer må ta stilling til i samsvar med bestemmelsene i nasjonal lovgivning eller praksis. Bestemmelsene kan gjøre det mulig å bruke alle midler, herunder statistiske bevis, særlig for å fastslå at indirekte forskjellsbehandling har forekommet. I samsvar med Domstolens rettspraksis⁽⁴⁾

⁽¹⁾ EFT C 39 av 14.2.1976, s. 40.

⁽²⁾ EFT C 180 av 19.7.2000, s. 22.

⁽³⁾ EFT C 303 av 2.12.2000, s. 16.

⁽⁴⁾ Sak C-394/96 Brown, [1998] ECR I-4185 og sak C-342/93 Gillespie, [1996] ECR I-475.

innebærer forskjellsbehandling at det på sammenlignbare situasjoner anvendes ulike bestemmelser, eller at samme bestemmelse anvendes på ulike situasjoner.

- 11) Yrkesvirksomhet som medlemsstatene kan unnta fra anvendelsesområdet 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 hensikten er rettmessig idet det tas hensyn til forholdsmessighetsprinsippet i henhold til Domstolens rettspraksis.
- 12) Domstolen har konsekvent anerkjent at det med tanke på prinsippet om likebehandling er rettmessig å beskytte kvinnens fysiske tilstand under og etter et svangerskap. Dessuten har den 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⁽¹⁾ (tiende særdirektiv 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 kvinner som ammer. I preambelen til direktiv 92/85/EØF blir det fastslått at vern av sikkerhet og helse til gravide arbeidstakere, arbeidstakere som nylig har født eller som ammer, ikke skal medføre ugunstig behandling av kvinner på arbeidsmarkedet eller berøre direktivene om likebehandling av menn og kvinner. Domstolen har anerkjent vernet av kvinnens ansettelsesrettigheter, særlig deres rett til å gjeninntre i samme eller en likeverdig stilling med minst like gunstige arbeidsvilkår samt retten til å dra nytte av enhver bedring i arbeidsvilkår som de ville hatt rett til under sitt fravaær.
- 13) I en resolusjon av 29. juni 2000 av Rådet og ministrene for sysselsetting og sosialpolitikk, forsamlet i Rådet, om balansert deltaking av kvinner og menn i familieliv og yrkesaktivt liv⁽²⁾ ble medlemsstatene oppfordret til å vurdere muligheten for å gi mannlige arbeidstakere en personlig rett til fødselspermisjon som ikke kan overføres til kvinnene, idet de beholder sine rettigheter i forbindelse med ansettelsen. I den sammenheng er det viktig å understreke at det er medlemsstatene som skal avgjøre om de vil innføre en slik rettighet og hvilke vilkår, unntatt oppsigelse og gjeninntreden i arbeidet, som faller utenfor dette direktivs anvendelsesområde.
- 14) I henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4 kan medlemsstatene opprettholde eller vedta tiltak for å innføre særlige fordeler som gjør det lettere for det underrepresenterte kjønnet å utøve yrkesvirksomhet eller for å hindre eller oppveie for ulemper i yrkeskarriere. I lys av situasjonen for tiden og med hensyn til erklæring nr. 28 til Amsterdam-traktaten bør medlemsstatene i første rekke ha som mål å bedre kvinnenes stilling i arbeidslivet.
- 15) Forbudet mot forskjellsbehandling bør ikke hindre at det opprettholdes eller vedtas tiltak for å hindre eller oppveie for ulemper for en gruppe personer av samme kjønn. Slike tiltak tillater sammenslutninger av personer av samme kjønn dersom de har som mål å fremme disse personenes særlige behov og likebehandling av kvinner og menn.

⁽¹⁾ EFT L 348 av 28.11.1992, s. 1.

⁽²⁾ EFT C 218 av 31.7.2000, s. 5.

- 16) Prinsippet om likelønn for menn og kvinner er allerede uttrykkelig innført ved traktatens artikkel 141 og ved 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⁽¹⁾ og underbygges av Domstolens konsekvente rettspraksis. Prinsippet er en viktig og ufravikelig del av gjeldende fellesskapsrett om forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn.
- 17) Domstolen har fastslått at arbeidstakere, med tanke på at retten til et virkningsfullt rettslig vern er grunnleggende, skal omfattes av slike vern også etter at ansettelsesforholdet har opphört⁽²⁾. En arbeidstaker som forsvarer eller vitner på vegne av en person som er vernet i henhold til dette direktivet, bør ha rett til samme vern.
- 18) Domstolen har fastslått at dersom prinsippet om likebehandling skal fungere i praksis, må erstatningen som tilkjennes den forskjellsbehandlede arbeidstakeren, ved hver overtredelse av prinsippet være tilstrekkelig i forhold til den skade som er lidt. Den har også understreket at fastsetting av en høyeste grense på forhånd kan utelukke faktisk erstatning, og at det ikke er tillatt å utelukke tilkjennung av renter som erstatning for det påførte tapet⁽³⁾.
- 19) Ifølge Domstolens rettspraksis kan nasjonale bestemmelser om frister for å fremme krav tillates forutsatt at de ikke er mindre gunstige enn fristene for lignende krav av internrettslig art, og at de ikke gjør det umulig å utøve i praksis rettigheter i henhold til fellesskapsreglene.
- 20) Personer som er blitt utsatt for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, bør ha tilstrekkelig rettslig vern. For å sikre et mer virkningsfullt rettslig vern bør foreninger, organisasjoner og andre rettssubjekter også gis myndighet til å engasjere seg i en sak etter medlemsstatenes forgodtbefinnende, enten på vegne av den skadelidte eller til støtte for vedkommende, uten at det berører nasjonale rettergangsregler om representasjon og forsvar foran domstolene.
- 21) Medlemsstatene bør fremme dialog mellom partene i arbeidslivet og, innenfor rammen av nasjonal praksis, med ikke-statlige organisasjoner for å ta opp og bekjempe ulike former for forskjellsbehandling på grunn av kjønn på arbeidsplassen.
- 22) Medlemsstatene bør fastsette sanksjoner som er virkningsfulle, står i forhold til overtredelsen og virker avskreckende ved overtredelser av forpliktelsene i henhold til direktiv 76/207/EØF.
- 23) I samsvar med nærhetsprinsippet i traktatens artikkel 5 kan målene i dette direktiv ikke oppnås av medlemsstatene i tilstrekkelig grad og kan derfor bedre oppnås på fellesskapsplan. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet i samme artikkel går dette direktiv ikke utover det som er nødvendig for å nå det målet.
- 24) Direktiv 76/207/EØF bør derfor endres —

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

⁽¹⁾ EFT L 45 av 19.2.1975, s. 19.

⁽²⁾ Sak C-185/97 Coote [1998] ECR I-5199.

⁽³⁾ Sak C-180/95, Draehmpaehl, [1997] ECR I-2195 og sak C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367.

Artikkkel 1

I direktiv 76/207/EØF gjøres følgende endringer:

1. I artikkkel 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 omhandlet i nr. 1.».

2. Artikkkel 2 skal lyde:

«Artikkkel 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»: når en person på grunnlag av kjønn får en mindre gunstig behandling enn hva en annen får, har fått eller ville ha fått i en tilsvarende situasjon,
- «indirekte forskjellsbehandling»: når et tilsvarende nøytralt kriterium eller en tilsvarende nøytral bestemmelse eller praksis kan medføre særlig ulykke 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 rettmessig mål, og midlene til å nå dette målet er hensiktsmessige og nødvendige,
- «trakassering»: uønsket adferd som er knyttet til en persons kjønn og som har som formål eller virkning å krenke en persons verdighet og skape et truende, fiendlig, nedverdigende, ydmykende eller ubehagelig miljø,
- «seksuell trakassering»: når det inntrer en form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adferd av seksuell karakter som har som formål eller virkning å krenke en persons verdighet og skape en truende, fiendlig, nedverdigende, 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 godtar slik adferd 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, kollektivavtaler eller kollektiv praksis oppmunstre arbeidsgivere og ansvarlige for adgang til yrkesutdanning til å vedta tiltak for å forebygge alle former for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, særlig trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen.

6. Med hensyn til adgang til ansettelse, herunder opplæring som fører fram til slik ansettelse, kan medlemsstatene fastsette at forskjellsbehandling 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 rettmessig, og at kravet står i rimelig forhold til det.

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

En kvinne i fødselspermisjon skal ved fødselspermisjonens opphør ha rett til å vende tilbake til samme stilling eller en likeverdig funksjon på vilkår som ikke er mindre gunstige for henne samt ha rett til å dra nytte av enhver bedring i arbeidsvilkår som hun ville hatt rett til under sitt fravær.

Mindre gunstig behandling av en kvinne i forbindelse med svangerskap, fødsel eller fødselspermisjon i henhold til direktiv 92/85/EØF skal anses som forskjellsbehandling i henhold til dette direktiv.

Dette direktiv skal heller ikke berøre bestemmelsene i rådsdirektiv 96/34/EF av 3. juni 1996 om rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått mellom UNICE, CEEP og EFF⁽¹⁾ 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 særdirktiv i henhold til artikkel 16 nr. 1 i direktiv 89/391/EØF)⁽²⁾. Det berører heller ikke medlemsstatenes rett til å anerkjenne en særlig rett for menn til fødselspermisjon 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 opphoret av en slik permisjon har rett til å vende tilbake til sin stilling eller til en likeverdig funksjon på vilkår som ikke er mindre gunstige samt har rett til å dra nytte 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. Gjennomføringen av prinsippet om likebehandling innebærer at direkte eller indirekte forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn ikke skal forekomme i offentlig eller privat sektor, herunder offentlige organer, i forbindelse med:

(¹) EFT L 145 av 19.6.1996, s. 4.

(²) EFT L 348 av 28.11.1992, s. 1.

- a) vilkår for adgang til ansettelse, i selvstendig næringsvirksomhet eller i arbeidsforhold, herunder utvelgingskriterier og ansettelsesvilkår, uansett næring og uansett nivå i stillingshierarkiet, herunder forfremmelse,
 - b) adgang til yrkesrettledning, yrkesrettet opplæring, 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 å oppnå dette skal medlemsstatene treffe de tiltak som er nødvendige for at:
- a) lover og forskrifter som er i strid med prinsippet om likebehandling, blir opphevet,
 - b) bestemmelser som er i strid med prinsippet om likebehandling og som forekommer i avtaler eller kollektivavtaler, interne regler i et foretak eller regler for de frie yrker, anses for eller kan bli erklært ugyldige eller endres.».
4. Artikkel 4 og 5 oppheves.
5. Artikkel 6 skal lyde:
- «Artikkel 6*
1. Medlemsstatene skal sikre at alle som føler seg skadelidende fordi prinsippet om likebehandling ikke er blitt anvendt i deres tilfelle, har tilgang til rettergang og/eller forvaltningsmessige framgangsmåter, herunder eventuelt framgangsmåter med megling, for å sikre at forpliktelsene i henhold til dette direktiv håndheves, selv etter at forholdet som forskjellsbehandlingen angivelig skal ha inntruffet under, 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 medlemsstatenes forgodtbefinnende 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 avskreckende og står i forhold til den skade som er lidt; slik erstatning eller godtgjøring skal ikke begrenses ved fastsetting av en høyeste grense på forhånd, unntatt i tilfeller når 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 sikre at foreninger, organisasjoner og andre rettssubjekter som i samsvar med kriteriene fastsatt i nasjonal lovgivning har en rettmessig interesse av å sikre at bestemmelsene i dette direktiv overholdes, enten på vegne av klageren eller til støtte for vedkommende og med vedkommendes godkjenning, kan engasjere seg i enhver rettergang og/eller forvaltningsmessig framgangsmåte som finnes for å sikre at forpliktelsene i dette direktiv overholdes.

4. Nr. 1 og 3 berører ikke nasjonale bestemmelser om frister for å fremme krav i forbindelse med prinsippet om likebehandling.».
6. Artikkelen skal lyde:

«Artikkelen 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 artikkelen skal lyde:

«Artikkelen 8a

1. Medlemsstatene skal utpeke et eller flere organer til å fremme, analysere, overvåke og støtte likbehandling av alle personer uten forskjellsbehandling på grunn av kjønn, og legge forholdene til rette for dette. Organene kan inngå i organer hvis oppgave på nasjonalt plan er å ivareta menneskerettighetene eller enkelpersoners rettigheter.
2. Medlemsstatene skal sikre at kompetansen til disse organer omfatter:
 - a) at de kan yte uavhengig hjelp til personer utsatt for forskjellsbehandling i forbindelse med klager om forskjellsbehandling, uten at det berører rettighetene til ofre, foreninger, organisasjoner eller andre rettssubjekter omhandlet i artikkelen 6 nr. 3,
 - b) at de gjennomfører uavhengige undersøkelser om forskjellsbehandling, og
 - c) at de offentliggjør uavhengige rapporter og kommer med anbefalinger i spørsmål om forskjellsbehandling.

Artikkelen 8b

1. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonale tradisjoner og nasjonal praksis treffe de tiltak som er nødvendige for å fremme sosial dialog mellom partene i arbeidslivet med tanke på å fremme likebehandling, herunder gjennom overvåking av praksis på arbeidsplassen, kollektivavtaler, atferdsregler, forskning eller utveksling av erfaring samt god praksis.
2. Dersom det er i samsvar med nasjonale tradisjoner og nasjonal praksis, skal medlemsstatene oppmuntre partene i arbeidslivet, uten at det berører deres handfrihet, til å fremme likestilling mellom kvinner og menn og til å inngå avtaler på passende nivå om bestemmelser mot forskjellsbehandling på områdene omhandlet i artikkelen 1 og som omfattes av forhandlinger om kollektivavtaler. Avtalene skal overholde minstekravene fastsatt i dette direktiv og relevante nasjonale gjennomføringstiltak.
3. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonal lovgivning, kollektivavtaler eller kollektiv praksis oppmuntre arbeidsgivere til å fremme likebehandling av menn og kvinner på arbeidsplassen på en planlagt og systematisk måte.

4. Derfor bør arbeidsgivere 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 om andelen menn og kvinner på ulike nivåer i organisasjonen og mulige tiltak for å bedre situasjonen i samarbeid med arbeidstakerrepresentantene.

Artikkkel 8c

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

Artikkkel 8d

Medlemsstatene skal bestemme hvilke sanksjoner som skal anvendes ved overtredelse av de nasjonale bestemmelser som vedtas i henhold til dette direktiv, og de skal vedta alle de tiltak som er nødvendige for å sikre at sanksjonene anvendes.

Sanksjonene, som kan omfatte utbetaling av erstatning til offeret, må være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskreckende. Medlemsstatene skal underrette Kommisjonen om bestemmelsene innen 5. oktober 2005 og umiddelbart underrette den ved eventuelle senere endringer.

Artikkkel 8e

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

2. Gjennomføringen av dette direktiv skal under ingen omstendigheter utgjøre en grunn til å innskrenke den eksisterende graden av vern mot forskjellsbehandling i medlemsstatene på områder omfattet av dette direktiv.».

Artikkkel 2

1. Medlemsstatene skal sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv innen 5. oktober 2005 eller innen nevnte dato sikre at partene i arbeidslivet innfører de nødvendige bestemmelser gjennom avtaler. Medlemsstatene skal treffe alle de tiltak som er nødvendige for at de til enhver tid skal kunne garantere at målene fastsatt i dette direktiv nås. 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. Nærmore regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

2. Innen tre år etter ikrafttredelsen 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 angår bestemmelser som er vedtatt i henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4, samt rapporter om disse bestemmelsene 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. 38 i vedlegget til Amsterdam-traktatens sluttakt.

Artikkelen 3

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

Artikkelen 4

Dette direktivet er rettet til medlemsstatene.

Utfertiget i Brussel, 23. september 2002.

For Europaparlamentet

President

P. COX

For Rådet

Formann

M. FISCHER BOEL

**DIRECTIVE 2002/73/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL
of 23 September 2002**

**amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment
for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and
working conditions**

(Text with EEA relevance)

THE EUROPEAN PARLIAMENT AND THE COUNCIL OF THE
EUROPEAN UNION,

Having regard to the Treaty establishing the European
Community and, in particular, Article 141(3) thereof,

Having regard to the proposal from the Commission (1),

Having regard to the Opinion of the Economic and Social
Committee (2),

Acting in accordance with the procedure laid down in Article
251 of the Treaty (3), in the light of the joint text approved by
the Conciliation Committee on 19 April 2002,

Whereas:

- (1) In accordance with Article 6 of the Treaty on European Union, the European Union is founded on the principles of liberty, democracy, respect for human rights and fundamental freedoms, and the rule of law, principles which are common to the Member States, and shall respect fundamental rights as guaranteed by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and as they result from the constitutional traditions common to the Member States, as general principles of Community law.
- (2) The right to equality before the law and protection against discrimination for all persons constitutes a universal right recognised by the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women, the International Convention on the Elimination of all Forms of Racial Discrimination and the United Nations Covenants on Civil and Political Rights and on Economic, Social and Cultural Rights and by the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, to which all Member States are signatories.
- (3) This Directive respects the fundamental rights and observes the principles recognised in particular by the Charter of Fundamental Rights of the European Union.
- (4) Equality between women and men is a fundamental principle, under Article 2 and Article 3(2) of the EC Treaty and the case-law of the Court of Justice. These

Treaty provisions proclaim equality between women and men as a 'task' and an 'aim' of the Community and impose a positive obligation to 'promote' it in all its activities.

- (5) Article 141 of the Treaty, and in particular paragraph 3, addresses specifically equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.
- (6) Council Directive 76/207/EEC (4) does not define the concepts of direct or indirect discrimination. On the basis of Article 13 of the Treaty, the Council has adopted Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin (5) and Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation (6) which define direct and indirect discrimination. Thus it is appropriate to insert definitions consistent with these Directives in respect of sex.
- (7) This Directive does not prejudice freedom of association, including the right to establish unions with others and to join unions to defend one's interests. Measures within the meaning of Article 141(4) of the Treaty may include membership or the continuation of the activity of organisations or unions whose main objective is the promotion, in practice, of the principle of equal treatment between women and men.
- (8) Harassment related to the sex of a person and sexual harassment are contrary to the principle of equal treatment between women and men; it is therefore appropriate to define such concepts and to prohibit such forms of discrimination. To this end it must be emphasised that these forms of discrimination occur not only in the workplace, but also in the context of access to employment and vocational training, during employment and occupation.
- (9) In this context, employers and those responsible for vocational training should be encouraged to take measures to combat all forms of sexual discrimination and, in

(1) OJ C 337 E, 28.11.2000, p. 204 and OJ C 270 E, 25.9.2001, p. 9.

(2) OJ C 123, 25.4.2001, p. 81.

(3) Opinion of the European Parliament of 31 May 2001 (OJ C 47, 21.2.2002, p. 19), Council Common Position of 23 July 2001 (OJ C 307, 31.10.2001, p. 5) and Decision of the European Parliament of 24 October 2001 (OJ C 112 E, 9.5.2002, p. 14). Decision of the European Parliament of 12 June 2002 and Council Decision of 13 June 2002.

(4) OJ L 39, 14.2.1976, p. 40.

(5) OJ L 180, 19.7.2000, p. 22.

(6) OJ L 303, 2.12.2000, p. 16.

particular, to take preventive measures against harassment and sexual harassment in the workplace, in accordance with national legislation and practice.

- (10) The appreciation of the facts from which it may be inferred that there has been direct or indirect discrimination is a matter for national judicial or other competent bodies, in accordance with rules of national law or practice. Such rules may provide in particular for indirect discrimination to be established by any means including on the basis of statistical evidence. According to the case-law of the Court of Justice (¹), discrimination involves the application of different rules to a comparable situation or the application of the same rule to different situations.
- (11) The occupational activities that Member States may exclude from the scope of Directive 76/207/EEC should be restricted to those which necessitate the employment of a person of one sex by reason of the nature of the particular occupational activities concerned, provided that the objective sought is legitimate, and subject to the principle of proportionality as laid down by the case-law of the Court of Justice (²).
- (12) The Court of Justice has consistently recognised the legitimacy, in terms of the principle of equal treatment, of protecting a woman's biological condition during and after pregnancy. It has moreover consistently ruled that any unfavourable treatment of women related to pregnancy or maternity constitutes direct sex discrimination. This Directive is therefore without prejudice to Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (³) (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC), which aims to ensure the protection of the physical and mental state of women who are pregnant, women who have recently given birth or women who are breastfeeding. The preamble to Directive 92/85/EEC provides that the protection of the safety and health of pregnant workers, workers who have recently given birth or workers who are breastfeeding should not involve treating women who are on the labour market unfavourably nor work to the detriment of Directives concerning equal treatment for men and women. The Court of Justice has recognised the protection of employment rights of women, in particular their right to return to the same or an equivalent job, with no less favourable working conditions, as well as to benefit from any improvement in working

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

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

(³) OJ L 348, 28.11.1992, p. 1.

conditions to which they would be entitled during their absence.

- (13) In the Resolution of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy meeting within the Council of 29 June 2000 on the balanced participation of women and men in family and working life (⁴), Member States were encouraged to consider examining the scope for their respective legal systems to grant working men an individual and untransferable right to paternity leave, while maintaining their rights relating to employment. In this context, it is important to stress that it is for the Member States to determine whether or not to grant such a right and also to determine any conditions, other than dismissal and return to work, which are outside the scope of this Directive.
- (14) Member States may, under Article 141(4) of the Treaty, maintain or adopt measures providing for specific advantages, in order to make it easier for the under-represented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers. Given the current situation, and bearing in mind Declaration No 28 to the Amsterdam Treaty, Members States should, in the first instance, aim at improving the situation of women in working life.
- (15) The prohibition of discrimination should be without prejudice to the maintenance or adoption of measures intended to prevent or compensate for disadvantages suffered by a group of persons of one sex. Such measures permit organisations of persons of one sex where their main object is the promotion of the special needs of those persons and the promotion of equality between women and men.
- (16) The principle of equal pay for men and women is already firmly established by Article 141 of the Treaty and Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (⁵) and is consistently upheld by the case-law of the Court of Justice; the principle constitutes an essential and indispensable part of the *acquis communautaire* concerning sex discrimination.
- (17) The Court of Justice has ruled that, having regard to the fundamental nature of the right to effective judicial protection, employees enjoy such protection even after the employment relationship has ended (⁶). An employee defending or giving evidence on behalf of a person protected under this Directive should be entitled to the same protection.

(⁴) OJ C 218, 31.7.2000, p. 5.

(⁵) OJ L 45, 19.2.1975, p. 19.

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

- (18) The Court of Justice has ruled that, in order to be effective, the principle of equal treatment implies that, whenever it is breached, the compensation awarded to the employee discriminated against must be adequate in relation to the damage sustained. It has furthermore specified that fixing a prior upper limit may preclude effective compensation and that excluding an award of interest to compensate for the loss sustained is not allowed (1).
- (19) According to the case-law of the Court of Justice, national rules relating to time limits for bringing actions are admissible provided that they are not less favourable than time limits for similar actions of a domestic nature and that they do not render the exercise of rights conferred by the Community law impossible in practice.
- (20) Persons who have been subject to discrimination based on sex should have adequate means of legal protection. To provide a more effective level of protection, associations, organisations and other legal entities should also be empowered to engage in proceedings, as the Member States so determine, either on behalf or in support of any victim, without prejudice to national rules of procedure concerning representation and defence before the courts.
- (21) Member States should promote dialogue between the social partners and, within the framework of national practice, with non-governmental organisations to address different forms of discrimination based on sex in the workplace and to combat them.
- (22) Member States should provide for effective, proportionate and dissuasive sanctions in case of breaches of the obligations under Directive 76/207/EEC.
- (23) In accordance with the principle of subsidiarity as set out in Article 5 of the Treaty, the objectives of the proposed action cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore be better achieved by the Community. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary for that purpose.
- (24) Directive 76/207/EEC should therefore be amended accordingly,

HAVE ADOPTED THIS DIRECTIVE:

Article 1

Directive 76/207/EEC is hereby amended as follows:

1. in Article 1, the following paragraph shall be inserted:

'1a. Member States shall actively take into account the objective of equality between men and women when formulating and implementing laws, regulations, administrative

provisions, policies and activities in the areas referred to in paragraph 1.'

2. Article 2 shall be replaced by the following:

'Article 2

1. For the purposes of the following provisions, the principle of equal treatment shall mean that there shall be no discrimination whatsoever on grounds of sex either directly or indirectly by reference in particular to marital or family status.

2. For the purposes of this Directive, the following definitions shall apply:

- direct discrimination: where one person is treated less favourably on grounds of sex than another is, has been or would be treated in a comparable situation,
- indirect discrimination: where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons of one sex at a particular disadvantage compared with persons of the other sex, unless that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim, and the means of achieving that aim are appropriate and necessary,
- harassment: where an unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment,
- sexual harassment: where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

3. Harassment and sexual harassment within the meaning of this Directive shall be deemed to be discrimination on the grounds of sex and therefore prohibited.

A person's rejection of, or submission to, such conduct may not be used as a basis for a decision affecting that person.

4. An instruction to discriminate against persons on grounds of sex shall be deemed to be discrimination within the meaning of this Directive.

5. Member States shall encourage, in accordance with national law, collective agreements or practice, employers and those responsible for access to vocational training to take measures to prevent all forms of discrimination on grounds of sex, in particular harassment and sexual harassment at the workplace.

(1) Case C-180/95, Draehmpael, [1997] ECR I-2195, Case C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367.

6. Member States may provide, as regards access to employment including the training leading thereto, that a difference of treatment which is based on a characteristic related to sex shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.

7. This Directive shall be without prejudice to provisions concerning the protection of women, particularly as regards pregnancy and maternity.

A woman on maternity leave shall be entitled, after the end of her period of maternity leave, to return to her job or to an equivalent post on terms and conditions which are no less favourable to her and to benefit from any improvement in working conditions to which she would be entitled during her absence.

Less favourable treatment of a woman related to pregnancy or maternity leave within the meaning of Directive 92/85/EEC shall constitute discrimination within the meaning of this Directive.

This Directive shall also be without prejudice to the provisions of Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC (*) and of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC (**). It is also without prejudice to the right of Member States to recognise distinct rights to paternity and/or adoption leave. Those Member States which recognise such rights shall take the necessary measures to protect working men and women against dismissal due to exercising those rights and ensure that, at the end of such leave, they shall be entitled to return to their jobs or to equivalent posts on terms and conditions which are no less favourable to them, and to benefit from any improvement in working conditions to which they would have been entitled during their absence.

8. Member States may maintain or adopt measures within the meaning of Article 141(4) of the Treaty with a view to ensuring full equality in practice between men and women.

(*) OJ L 145, 19.6.1996, p. 4.

(**) OJ L 348, 28.11.1992, p. 1.:

3. Article 3 shall be replaced by the following:

'Article 3'

1. Application of the principle of equal treatment means that there shall be no direct or indirect discrimination on the grounds of sex in the public or private sectors, including public bodies, in relation to:

(a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;

(b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;

(c) employment and working conditions, including dismissals, as well as pay as provided for in Directive 75/117/EEC;

(d) membership of, and involvement in, an organisation of workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.

2. To that end, Member States shall take the necessary measures to ensure that:

(a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;

(b) any provisions contrary to the principle of equal treatment which are included in contracts or collective agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations shall be, or may be declared, null and void or are amended.;

4. Articles 4 and 5 shall be deleted;

5. Article 6 shall be replaced by the following:

'Article 6'

1. Member States shall ensure that judicial and/or administrative procedures, including where they deem it appropriate conciliation procedures, for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.

2. Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to ensure real and effective compensation or reparation as the Member States so determine for the loss and damage sustained by a person injured as a result of discrimination contrary to Article 3, in a way which is dissuasive and proportionate to the damage suffered; such compensation or reparation may not be restricted by the fixing of a prior upper limit, except in cases where the employer can prove that the only damage suffered by an applicant as a result of discrimination within the meaning of this Directive is the refusal to take his/her job application into consideration.

3. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainants, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.

4. Paragraphs 1 and 3 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the principle of equal treatment.'

6. Article 7 shall be replaced by the following:

'Article 7

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees, including those who are employees' representatives provided for by national laws and/or practices, against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.'

7. the following Articles shall be inserted:

'Article 8a

1. Member States shall designate and make the necessary arrangements for a body or bodies for the promotion, analysis, monitoring and support of equal treatment of all persons without discrimination on the grounds of sex. These bodies may form part of agencies charged at national level with the defence of human rights or the safeguard of individuals' rights.

2. Member States shall ensure that the competences of these bodies include:

- (a) without prejudice to the right of victims and of associations, organisations or other legal entities referred to in Article 6(3), providing independent assistance to victims of discrimination in pursuing their complaints about discrimination;
- (b) conducting independent surveys concerning discrimination;
- (c) publishing independent reports and making recommendations on any issue relating to such discrimination.

Article 8b

1. Member States shall, in accordance with national traditions and practice, take adequate measures to promote social dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct, research or exchange of experiences and good practices.

2. Where consistent with national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to promote equality between women and men and to conclude, at the appropriate level, agreements laying down anti-discrimination rules in the fields referred to in Article 1 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the minimum requirements laid down by this Directive and the relevant national implementing measures.

3. Member States shall, in accordance with national law, collective agreements or practice, encourage employers to promote equal treatment for men and women in the workplace in a planned and systematic way.

4. To this end, employers should be encouraged to provide at appropriate regular intervals employees and/or their representatives with appropriate information on equal treatment for men and women in the undertaking.

Such information may include statistics on proportions of men and women at different levels of the organisation and possible measures to improve the situation in cooperation with employees' representatives.

Article 8c

Member States shall encourage dialogue with appropriate non-governmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on grounds of sex with a view to promoting the principle of equal treatment.

Article 8d

Member States shall lay down the rules on sanctions applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive, and shall take all measures necessary to ensure that they are applied.

The sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. The Member States shall notify those provisions to the Commission by 5 October 2005 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.

Article 8e

1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.

2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.'

Article 2

1. Member States shall bring into force the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 5 October 2005 at the latest or shall ensure, by that date at the latest, that management and labour introduce the requisite provisions by way of agreement. Member States shall take all necessary steps to enable them at all times to guarantee the results imposed by this Directive. They shall immediately inform the Commission thereof.

When Member States adopt those measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. Member States shall determine how such reference is to be made.

2. The Member States shall communicate to the Commission, within three years of the entry into force of this Directive, all the information necessary for the Commission to draw up a report to the European Parliament and the Council on the application of this Directive.

3. Without prejudice to paragraph 2, Member States shall communicate to the Commission, every four years, the texts of laws, regulations and administrative provisions of any

measures adopted pursuant to Article 141(4) of the Treaty, as well as reports on these measures and their implementation. On the basis of that information, the Commission will adopt and publish every four years a report establishing a comparative assessment of any measures in the light of Declaration No 28 annexed to the Final Act of the Treaty of Amsterdam.

Article 3

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the *Official Journal of the European Communities*.

Article 4

This Directive is addressed to the Member States.

Done at Brussels, 23 September 2002.

For the European Parliament

The President

P. COX

For the Council

The President

M. FISCHER BOEL