

Τροποποιημένη πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας ⁽¹⁾

(2001/C 270 E/02)

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

COM(2001) 321 τελικό — 2000/0142(COD)

(Υποβλήθηκε από την Επιτροπή, σύμφωνα με το άρθρο 250 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ, στις 7 Ιουνίου 2001)

⁽¹⁾ ΕΕ C 337 E της 28.11.2000, σ. 204.

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο της 141 παράγραφος 3,

την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής,

ενεργώντας σύμφωνα με τη διαδικασία που αναφέρεται στο άρθρο 251 της συνθήκης,

Εκτιμώντας τα εξής:

- (1) Το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης επιβάλλει υποχρέωση για την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- (2) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών είναι θεμελιώδης αρχή της κοινοτικής νομοθεσίας όπως αναφέρεται στο άρθρο 141, και ιδίως στην παράγραφο 3, η οποία αφορά ειδικότερα τη διάκριση λόγω φύλου που συνδέεται με την απασχόληση και την επαγγελματική ζωή.

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

Αμετάβλητο

- (1) Η ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών αποτελεί θεμελιώδη αρχή, σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 3 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ και της νομολογίας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου. Με αυτές οι διατάξεις της συνθήκης η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών ανακηρύσσεται ως «καθήκον» και «στόχος» της Κοινότητας και επιβάλλεται η θετική υποχρέωση για την «προώθησή» της σε όλες τις δραστηριότητές της.
- (2) Στο άρθρο 141 της συνθήκης, και ιδίως στην παράγραφο 3, αναφέρονται συγκεκριμένα οι ίσες ευκαιρίες και η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- (3) Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ δεν περιέχει ορισμούς των εννοιών της άμεσης και έμμεσης διάκρισης. Σύμφωνα με το άρθρο 13 της συνθήκης, το Συμβούλιο ενέκρινε την οδηγία 2000/43/ΕΚ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής και την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία η οποία περιέχει ορισμούς σχετικά με την άμεση και έμμεση διάκριση. Συνεπώς είναι σωστό να συμπεριληφθούν ορισμοί παρόμοιοι με αυτούς των οδηγιών αυτών όσον αφορά το φύλο.

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

- (3) Στο ψήφισμά του της 29ης Μαΐου 1990 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στην εργασία ⁽¹⁾, το Συμβούλιο επιβεβαίωσε ότι η παρενόχληση στο χώρο εργασίας ενδέχεται σε ορισμένες περιπτώσεις να αντιτίθεται στην αρχή της ισότητας με την έννοια της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου ⁽²⁾. Η δήλωση αυτή πρέπει να περιληφθεί στην ίδια την οδηγία· η σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει συνήθως τις επιδόσεις του ατόμου στην εργασία ή και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή επιθετικό περιβάλλον.

- (4) Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ δεν δίνει έναν ορισμό για την έννοια της έμμεσης διάκρισης. Κατά συνέπεια αρμόζει να εισαχθεί τέτοιος ορισμός συνεπής με τον ορισμό που δίνεται στην οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου ⁽³⁾, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 98/52/ΕΚ ⁽⁴⁾.

- (5) Οι επαγγελματικές δραστηριότητες που τα κράτη μέλη επιδιώκουν να εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ πρέπει επίσης να διευκρινιστεί ότι ορισμένες δραστηριότητες μπορεί να μην εξαιρούνται σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

- (3α) Η εκτίμηση των γεγονότων από τα οποία μπορεί να διαπιστωθεί ότι υπάρχει άμεση ή έμμεση διάκριση έγκειται στα εθνικά δικαστικά ή άλλα αρμόδια όργανα, σύμφωνα με τις διατάξεις της εθνικής νομοθεσίας ή της πρακτικής εφαρμογής του δικαίου. Τέτοιου είδους διατάξεις μπορούν ιδίως να προβλέπουν ότι η ύπαρξη έμμεσης διάκρισης μπορεί να εξακριβωθεί με διάφορα μέσα, ακόμη και με βάση τα στατιστικά στοιχεία.

- (4) Στο ψήφισμά του της 29ης Μαΐου 1990 για την προστασία της αξιοπρέπειας γυναικών και ανδρών στην εργασία ⁽¹⁾, το Συμβούλιο επιβεβαίωσε ότι η παρενόχληση στο χώρο εργασίας αντιτίθεται στην αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών με την έννοια της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου ⁽²⁾. Στη συνάρτηση αυτή πρέπει να τονιστεί ότι σεξουαλική παρενόχληση δεν συμβαίνει μόνον στο χώρο εργασίας, αλλά επίσης στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση και στην κατάρτιση, κατά τη διάρκεια της απασχόλησης και εργασίας.

- (4α) Συνεπώς πρέπει να ληφθούν μέτρα με τα οποία τα άτομα που, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία είναι αρμόδια για την πρόσβαση στην κατάρτιση, απασχόληση ή εργασία και στους όρους που έχουν σχέση με την πρόσβαση αυτή, θα υποχρεώνονται να θεσπίζουν διαδικασίες για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, μεταξύ των οποίων μπορεί να συγκαταλέγεται και ένα σύστημα έμπιστων συμβούλων στο χώρο εργασίας.

Διαγράφεται

- (5) Οι επαγγελματικές δραστηριότητες που τα κράτη μέλη ενδεχομένως εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ πρέπει να περιορίζονται σ' αυτές οι οποίες απαιτούν την απασχόληση ενός προσώπου συγκεκριμένου φύλου λόγω του ιδιαίτερου χαρακτήρα των εν λόγω επαγγελματικών δραστηριοτήτων, με την προϋπόθεση ότι ο στόχος που επιδιώκουν είναι νόμιμος και συμβιβάζεται με την αρχή της αναλογικότητας σύμφωνα με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.

⁽¹⁾ ΕΕ C 157 της 27.6.1990, σ. 3.

⁽²⁾ ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40.

⁽³⁾ ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 6.

⁽⁴⁾ ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σ. 66.

⁽¹⁾ ΕΕ C 157 της 27.6.1990, σ. 3.

⁽²⁾ ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40.

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

(6) Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αναγνώρισε επανειλημμένα τη νομιμότητα, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, της προστασίας της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα από αυτή. Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εισαγωγή μέτρων για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, στοχεύει στην εξασφάλιση της προστασίας της σωματικής και ψυχικής υγείας των εγκύων, λεχόνων ή γαλουχουσών γυναικών ⁽¹⁾. Στο αιτιολογικό της οδηγίας αυτής αναφέρεται ότι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών. Το προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών στην απασχόληση, ιδίως σε ό,τι αφορά το δικαίωμά τους για επιστροφή στην εργασία, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ· το δικαίωμα αυτό πρέπει να εξασφαλίζεται ρητά στις λεχόνες.

(6) Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αναγνώρισε επανειλημμένα τη νομιμότητα, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, της προστασίας της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα από αυτή. Επιπλέον αποφάσισε επανειλημμένα ότι τυχόν δυσμενής μεταχείριση των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου. Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εισαγωγή μέτρων για τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, στοχεύει στην εξασφάλιση της προστασίας της σωματικής και ψυχικής υγείας των εγκύων, λεχόνων ή γαλουχουσών γυναικών ⁽¹⁾. Στο αιτιολογικό της οδηγίας αυτής αναφέρεται ότι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών. Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών στην απασχόληση, ιδίως σε ό,τι αφορά το δικαίωμά τους για επιστροφή στην ίδια θέση εργασίας, με τις ίδιες συνθήκες εργασίας, καθώς και να επωφελούνται από τυχόν βελτιώσεις των συνθηκών εργασίας τις οποίες θα δικαιούνταν κατά τη διάρκεια της απουσίας τους.

(7) Ο συμβιβασμός της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής αποτελεί μια αναγνωρισμένη και κατεστημένη από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ⁽²⁾ αρχή. Επιπλέον, με το ψήφισμά του σχετικά με την ισορροπημένη συμμετοχή των γυναικών και ανδρών στην οικογενειακή και στην επαγγελματική ζωή ⁽³⁾, το Συμβούλιο επιβεβαίωσε ότι η αρχή αυτή αποτελεί κοινοτική νομοθεσία και αντικατοπτρίζεται στην οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη ΣΕΣ ⁽⁴⁾. Επίσης κατοχυρώθηκε ως θεμελιώδης στόχος στην ευρωπαϊκή κοινωνική ατζέντα. Στην οδηγία 96/34/ΕΚ αναγνωρίζεται ήδη το δικαίωμα επιστροφής στην εργασία για τους γονείς που παίρνουν γονική άδεια· επιπλέον, η οδηγία αυτή δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών που έχουν διαφορετική αντίληψη του όρου της γονικής άδειας να καθορίσουν εθνικούς κανονισμούς σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία ή/και πράξη για τους εργαζόμενους που ασκούν το δικαίωμα της γονικής άδειας.

Τα δικαιώματα που έχουν σχέση με το συμβιβασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής δεν πρέπει να θεωρούνται ως εξαιρέσεις της αρχής ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών αλλά ως προϋπόθεση και μέσο για την επίτευξη πραγματικής ισότητας στη μεταχείριση.

⁽¹⁾ ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

⁽²⁾ Υπόθεση C-243/95 Hill (1998) ECR I-3739.

⁽³⁾ ΕΕ L 218 της 31.7.2000, σ. 5.

⁽⁴⁾ Οδηγία 96/34/ΕΚ της 3.6.1996 (ΕΕ L 145 της 19.6.1996).

⁽¹⁾ ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

- (7) Το δικαίωμα των κρατών μελών να διατηρούν ή να εγκρίνουν μέτρα θετικής δράσης, κατοχυρώνεται στο άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης. Αυτή η διάταξη της συνθήκης καθιστά το υπάρχον άρθρο 2 παράγραφος 4 της οδηγίας περιττό.

Η δημοσίευση περιοδικών εκδόσεων από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της δυνατότητας που προσφέρεται από το άρθρο 141 παράγραφος 4 θα βοηθήσει τα κράτη μέλη συγκρίνουν τον τρόπο εφαρμογής τους, και στους πολίτες να έχουν πλήρη εικόνα της σημερινής κατάστασης σε κάθε κράτος μέλος.

- (8) Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αποφάσισε ότι, έχοντας υπόψη το θεμελιώδες του δικαιώματος για αποτελεσματική δικαστική προστασία, η προστασία αυτή χορηγείται στους εργαζομένους ακόμη και ύστερα από τη λήξη της εργασιακής σχέσης⁽¹⁾.

- (9) Το Δικαστήριο απεφάνθη πως, για να είναι αποτελεσματική, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται ότι, όποτε αυτή, η εκδικαζόμενη αποζημίωση στον εργαζόμενο που υπέστη διάκριση, είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία⁽²⁾.

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

- (8) Το δικαίωμα των κρατών μελών να διατηρούν ή να εγκρίνουν μέτρα θετικής δράσης, με στόχο την εξασφάλιση της πλήρους έμπρακτης ισοτήτας μεταξύ γυναικών και ανδρών, κατοχυρώνεται στο άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης. Αυτή η διάταξη της συνθήκης καθιστά το υπάρχον άρθρο 2 παράγραφος 4 της οδηγίας περιττό.

Στη Δήλωση 28 που επισυνάπτεται στη συνθήκη αναφέρεται ότι τα θετικά μέτρα πρέπει, κατά κύριο λόγο, να αποσκοπούν στη βελτίωση της κατάστασης των γυναικών στο επαγγελματικό περιβάλλον. Η δημοσίευση εκδόσεων ανά δύο έτη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή σχετικά με την εφαρμογή της δυνατότητας που προσφέρεται από το άρθρο 141 παράγραφος 4 θα συμβάλει στη διάδοση των παραδειγμάτων ορθής πρακτικής. Οι εκδόσεις αυτές θα βοηθήσουν τα κράτη μέλη να διαπιστώσουν τη σημασία και την αναγκαιότητα τέτοιου είδους μέτρων και να συγκρίνουν τον τρόπο εφαρμογής τους. Εξάλλου θα προσφέρει στους πολίτες πλήρη εικόνα της σημερινής κατάστασης σε κάθε κράτος μέλος.

- (9) Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αποφάσισε ότι, έχοντας υπόψη το θεμελιώδες του δικαιώματος για αποτελεσματική δικαστική προστασία, η προστασία αυτή χορηγείται στους εργαζομένους ακόμη και ύστερα από τη λήξη της εργασιακής σχέσης⁽¹⁾. Η προστασία των εργαζομένων από τα αντίποινα του εργοδότη δεν περιορίζεται στην περίπτωση απόλυσης αλλά καλύπτει κάθε άλλο αντίποινο (κατατρεγμός) ακόμη και εάν ληφθεί μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης. Εξάλλου, σε κάθε άτομο που υποστηρίζει με οποιοδήποτε τρόπο (σε δικαστικές αγωγές ή σε άλλες περιστάσεις) ένα πρόσωπο που θεωρεί τον εαυτό του ως θύμα διακριτικής μεταχείρισης, πρέπει να προσφέρεται η ίδια προστασία.

Διαγράφεται

- (10) Η αρχή της αποτελεσματικής νομικής προστασίας και πραγματικών και αποτελεσματικών κυρώσεων έχει θεσπιστεί από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο⁽²⁾ σε περιπτώσεις που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Συνεπώς τα κράτη μέλη πρέπει να λαμβάνουν μέτρα που πρέπει να είναι επαρκώς αποτελεσματικά για την επίτευξη του στόχου της οδηγίας και να εξασφαλίζουν ότι ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων θα είναι δυνατή η αποτελεσματική υπεράσπιση των δικαιωμάτων που παρέχονται από αυτήν⁽³⁾.

⁽¹⁾ Υπόθεση C-185/97 Coote (1998) ECR I-5199.

⁽²⁾ Υπόθεση C-180/95 Draehmpaehl (1997) ECR I 2195.

⁽¹⁾ Υπόθεση C-185/97 Coote (1998) ECR I-5199.

⁽²⁾ Υπόθεση C-180/95 Draehmpaehl (1997) ECR I 2195.

⁽³⁾ Υπόθεση 222/84 Johnston (1986) ECR 1651.

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

Για την πλήρη συμμόρφωση με τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, πρέπει να επιβάλλονται οι πιο αποτελεσματικές κυρώσεις, που προβλέπει η εθνική νομοθεσία, σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης. Η δίκαιη αποζημίωση αποτελεί ένα είδος μόνον αυτών των κυρώσεων.

- (10) Για να παρασχεθεί ένα πιο αποτελεσματικό επίπεδο προστασίας στους εργαζομένους που υφίστανται διακρίσεις φύλου. Επίσης πρέπει να εξουσιοδοτηθούν διάφορες ενώσεις, ή νομικά πρόσωπα ώστε να μπορούν ασκούν το δικαίωμα της υπεράσπισης εξ ονόματος ή υπεράσπιση κάθε υπεράσπισης κάθε ατόμου που θεωρεί ότι έχει αδικηθεί λόγω του ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν έχει εφαρμοστεί σε αυτό.
- (11) Τα κράτη μέλη πρέπει να προωθούν τον κοινωνικό διάλογο των κοινωνικών εταίρων με στόχο την αντιμετώπιση διαφορετικών μορφών διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας και την καταπολέμησή τους.
- (12) Τα κράτη μέλη πρέπει να επιβάλλουν αποτελεσματικές αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων βάσει της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.
- (13) Σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας, όπως ορίζονται στο άρθρο 5 της συνθήκης, οι στόχοι της οδηγίας αυτής δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και κατά συνέπεια μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο· η παρούσα οδηγία περιορίζεται στο ελάχιστο που απαιτείται για την επίτευξη των στόχων αυτών και δεν ξεπερνά ό,τι είναι αναγκαίο για το σκοπό αυτό.
- (14) Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ πρέπει συνεπώς να τροποποιηθεί αντιστοίχως,

- (11) Η προώθηση της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών πρέπει να πραγματοποιείται με προγραμματισμένο και συστηματικό τρόπο, ακόμη και σε επίπεδο επιχειρήσεων, στις οποίες οι εργοδότες πρέπει να ενθαρρύνονται στην εκπόνηση ετήσιων προγραμμάτων ισότητας.
- (12) Κάθε πρόσωπο που υφίσταται διακρίσεις λόγω φύλου πρέπει να διαθέτει επαρκή μέσα προστασίας. Επίσης πρέπει να εξουσιοδοτηθούν διάφορες ενώσεις, οργανώσεις ή νομικά πρόσωπα ώστε να μπορούν να αναλαμβάνουν δικαστικές, διοικητικές ή άλλες διαδικασίες εξ ονόματος ή προς υπεράσπιση ατόμου ή ομάδας ατόμων που είναι θύματα διακρίσεων λόγω του φύλου με την έγκριση ή τη συγκατάθεσή τους.
- (13) Τα κράτη μέλη πρέπει να προωθούν τον κοινωνικό διάλογο των κοινωνικών εταίρων με στόχο την αντιμετώπιση διαφορετικών μορφών διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας και την καταπολέμησή τους.
- (14) Τα κράτη μέλη πρέπει να επιβάλλουν αποτελεσματικές αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων βάσει της παρούσας οδηγίας.
- (15) Σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας, όπως ορίζονται στο άρθρο 5 της συνθήκης, οι στόχοι της οδηγίας αυτής δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και κατά συνέπεια μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο· η παρούσα οδηγία περιορίζεται στο ελάχιστο που απαιτείται για την επίτευξη των στόχων αυτών και δεν ξεπερνά ό,τι είναι αναγκαίο για το σκοπό αυτό.
- (16) Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ πρέπει συνεπώς να τροποποιηθεί αντιστοίχως,

ΕΞΕΛΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Αμετάβλητο

Άρθρο 1

Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ τροποποιείται ως εξής:

1. Το άρθρο 1 παράγραφος 1 τροποποιείται ως εξής:

«Ο στόχος της οδηγίας είναι να τεθεί σε εφαρμογή στα κράτη μέλη η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, εργασία και επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανόμενων και των συνθηκών εργασίας ασχέτως του νομικού χαρακτήρα της σχέσης απασχόλησης ή εργασίας.»

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

1. Στο άρθρο 1 προστίθεται η ακόλουθη παράγραφος 1α:

«1α) Τα κράτη μέλη εισάγουν τα μέτρα εκείνα που είναι αναγκαία ώστε να να μπορέσουν να προωθήσουν δραστήρια και ευκρινώς το στόχο της ισότητας των γυναικών και των ανδρών ιδίως μέσω της ενσωμάτωσής της, σε όλες τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, στις πολιτικές και στις δραστηριότητες στους τομείς που παρατίθενται στην παράγραφο 1».

2. Προστίθεται το ακόλουθο άρθρο 1α

«Άρθρο 1α

Η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας όταν εκδηλώνεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο με σκοπό ή αποτέλεσμα που επηρεάζει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου ή και δημιουργείται ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, απειλητικό ή ενοχλητικό περιβάλλον, ιδίως εάν η απόρριψη ή η αποδοχή της συμπεριφοράς αυτής από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό.»

2. Στο άρθρο 1 διαγράφεται η παράγραφος 2.

3. Στο άρθρο 1 προστίθεται η ακόλουθη παράγραφος 1α:

«1α) Τα κράτη μέλη εισάγουν τα μέτρα εκείνα που είναι αναγκαία ώστε να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προωθήσουν δραστήρια και ευκρινώς το στόχο της ισότητας των γυναικών και των ανδρών ιδίως μέσω της ενσωμάτωσής της, σε όλες τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, στις πολιτικές και στις δραστηριότητες στους τομείς που παρατίθενται στην παράγραφο 1».

4. Προστίθεται το ακόλουθο άρθρο 1α

«Άρθρο 1α

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- άμεση διάκριση: συντρέχει όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο για λόγους που οφείλονται στο φύλο·
- έμμεση διάκριση: συντρέχει όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου ενός ορισμένου φύλου σε σχέση με άτομα του άλλου φύλου, εκτός εάν, η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό και ανάλογο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία·
- παρενόχληση: είναι η κατάσταση, στην οποία σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που οφείλεται στο φύλο κατά την πρόσβαση ή την πρόσληψη σε απασχόληση, εργασία ή κατάρτιση με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου ή τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού, επιθετικού ή ενοχλητικού περιβάλλοντος·
- σεξουαλική παρενόχληση: είναι η κατάσταση στην οποία παρατηρείται κάθε είδους προφορικής, μη προφορικής ή φυσικής συμπεριφοράς με σεξουαλικό χαρακτήρα κατά την πρόσβαση ή την πρόσληψη σε απασχόληση, εργασία ή κατάρτιση με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου ή τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού, επιθετικού ή ενοχλητικού περιβάλλοντος·

5. Προστίθεται το ακόλουθο άρθρο 1β:

«Άρθρο 1β

Ως “παρενόχληση” ή “σεξουαλική παρενόχληση” με την έννοια του άρθρου 1α θεωρείται η διακριτική μεταχείριση λόγω του φύλου και συνεπώς απαγορεύεται.

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα που υποχρεώνουν τα άτομα που σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία είναι αρμόδια για την πρόσβαση στην κατάρτιση, απασχόληση ή εργασία ή για τους όρους που σχετίζονται με αυτές, να εισάγουν μέτρα για την πρόληψη της σεξουαλικής παρενόχλησης, μεταξύ των οποίων μπορεί να συγκαταλέγεται και ένα σύστημα έμπιστων συμβούλων στο χώρο εργασίας.»

3. Το άρθρο 2 τροποποιείται ως εξής:

α) Στην παράγραφο 1 προστίθεται το ακόλουθο εδάφιο:

«Κατά την έννοια του πρώτου εδαφίου, έμμεση διάκριση υφίσταται όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θίγει σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό εκπροσώπων ενός φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική είναι κατάλληλη και αναγκαία και μπορεί να δικαιολογηθεί από αντικειμενικούς παράγοντες μη συνδεόμενους με το φύλο.»

α) Η παράγραφος 2 διατυπώνεται ως εξής:

«Σε εξαιρετική περίπτωση, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση δεν αποτελεί διάκριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, όταν ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα σχετικά με το φύλο συνιστά γνήσιο προϋπόθεση για την άσκηση μιας συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας και

Αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης παραμένουν εντός των ορίων του ορθού και του αναγκαίου προκειμένου να επιτευχθεί ο επιδιωκόμενος στόχος.»

6. Προστίθεται το ακόλουθο άρθρο 1γ:

«Άρθρο 1γ

Η συμπεριφορά που συνίσταται στην προτροπή, στην ανάθεση ή στην άσκηση πίεσης με στόχο τη διακριτική μεταχείριση εμπίπτει στο πλαίσιο των ορισμών άμεσης και έμμεσης διάκρισης.»

7. Το άρθρο 2 τροποποιείται ως εξής:

Διαγράφεται

Αμετάβλητο

«2. Τυχόν γενική εξαίρεση ή γενικός περιορισμός στην πρόσβαση ενός φύλου σε οποιαδήποτε επαγγελματική δραστηριότητα ή κατάρτιση απαραίτητη για την πρόσβαση σε μια επαγγελματική δραστηριότητα αποτελεί διάκριση σύμφωνα με το πνεύμα της οδηγίας. Σε εξαιρετική περίπτωση, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση δεν αποτελεί διάκριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, όταν ένα χαρακτηριστικό γνώρισμα σχετικά με το φύλο συνιστά ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση για την άσκηση μιας συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας και εφόσον ο σκοπός είναι νόμιμος και η επαγγελματική προϋπόθεση ανάλογη.

Αμετάβλητο

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

β) Στην παράγραφο 3 προστίθεται το ακόλουθο εδάφιο 3α):

«Μετά τον τοκετό οι γυναίκες δικαιούνται, ύστερα από τη λήξη της περιόδου της άδειας μητρότητας, θέση δίχως αλλαγή στις συνθήκες εργασίας της.»

γ) Προστίθεται το ακόλουθο εδάφιο 3β)

δ) Η παράγραφος 4 διατυπώνεται ως εξής:

«4. Βάσει των πληροφοριών που παρέχονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με το άρθρο 9, η Επιτροπή θα εγκρίνει και θα δημοσιεύει ανά τριετία έκθεση συγκριτικής αξιολόγησης των θετικών μέτρων που λαμβάνονται από τα κράτη μέλη βάσει του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης.»

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

β) Στην παράγραφο 3 προστίθεται το ακόλουθο εδάφιο 3α):

«Μετά τον τοκετό οι γυναίκες δικαιούνται, ύστερα από τη λήξη της περιόδου της άδειας μητρότητας ή μετά από απουσία που έχει άμεση σχέση με αυτή ή ως συνέπεια της εγκυμοσύνης ή/και του τοκετού, να επιστρέψουν στη θέση τους εργασίας ή σε αντίστοιχη θέση εργασίας σύμφωνα με τους όρους και τις συνθήκες που δεν είναι λιγότερο ευνοϊκές για αυτήν και να επωφεληθούν από τυχόν βελτιώσεις των συνθηκών εργασίας τις οποίες θα δικαιούνταν κατά τη διάρκεια της απουσίας τους.»

γ) Προστίθεται το ακόλουθο εδάφιο 3β)

«Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν το δικαίωμα για την άδεια πατρότητας πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να προστατεύουν τους εργαζόμενους άνδρες από την απόλυση κατά την άσκηση του δικαιώματος αυτού και να εξασφαλίζουν ότι, στο τέλος της άδειας αυτής, θα δικαιούνται να επιστρέψουν στις θέσεις τους εργασίας ή σε αντίστοιχες θέσεις με όρους και συνθήκες που δεν θα είναι λιγότερο ευνοϊκές για αυτούς.

Τυχόν δυσμενής μεταχείριση μιας γυναίκας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή μητρότητα ή άνδρα ή γυναίκας που οφείλεται στο συμβίβασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής αποτελεί άμεση διάκριση.»

δ) Η παράγραφος 4 διατυπώνεται ως εξής:

«4. Τα κράτη μέλη υποβάλλουν ανά δύο έτη εκθέσεις στην Επιτροπή σχετικά με τα μέτρα που εγκρίνουν ή διατηρούν και σχετικά με την εφαρμογή τους, βάσει των οποίων η Επιτροπή εγκρίνει και δημοσιεύει ανά δύο έτη έκθεση στην οποία παρουσιάζεται συγκριτική αξιολόγηση των θετικών μέτρων που ισχύουν σε έκαστο κράτος μέλος σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης και στο πλαίσιο της Δήλωσης 28 που επισυνάπτεται στη συνθήκη.»

8. Προστίθεται το ακόλουθο άρθρο 2α:

«Άρθρο 2α

Τα κράτη μέλη μπορεί να εγκρίνουν ή να διατηρούν διατάξεις που προστατεύουν πιο αποτελεσματικά την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών από τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας.

Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να χρησιμοποιηθεί ως αιτία για τη μείωση του επιπέδου προστασίας από τις διακρίσεις που παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που διέπονται από αυτή την οδηγία.»

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

9. Το άρθρο 3 παράγραφος 1 διατυπώνεται ως εξής:
- «1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σημαίνει ότι δεν θα υπάρχουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις λόγω του φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων και των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:
- α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών·
- β) την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας·
- γ) τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών·
- δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.»
10. Στο άρθρο 3 παράγραφος 2 η εισαγωγική φράση τροποποιείται ως εξής:
- «2. Προς το σκοπό αυτό και χωρίς να θίγονται οι διατάξεις του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλιστεί ότι:»
11. Στο άρθρο 3 παράγραφος 2, προστίθεται το ακόλουθο ψηφίο β):
- «β) Τυχόν διατάξεις που αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, συμβάσεις απασχόλησης, στους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων ή σε κανονισμούς που διέπουν τα ανεξάρτητα επαγγέλματα κηρύσσονται άκυρες.»
4. Στο άρθρο 3 παράγραφος 2, προστίθεται το ακόλουθο στοιχείο δ):
- «δ) τυχόν διατάξεις που αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης σχετικά με την ιδιότητα του μέλους ή τυχόν συμμετοχής σε μια οργάνωση εργοδοτών ή εργαζομένων, ή σε οποιαδήποτε οργάνωση, τα μέλη της οποίας ανήκουν σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις κηρύσσονται άκυρες.»
12. Στο άρθρο 3 παράγραφος 2, προστίθεται το ακόλουθο στοιχείο δ):
- «δ) τυχόν διατάξεις που αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σχετικά με την ιδιότητα του μέλους ή τυχόν συμμετοχής σε μια οργάνωση εργοδοτών ή εργαζομένων, ή σε οποιαδήποτε οργάνωση, τα μέλη της οποίας ανήκουν σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα, συμπεριλαμβανομένων και των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις κηρύσσονται άκυρες.»

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

5. Το άρθρο 6 διατυπώνεται ως εξής:

«Άρθρο 6

1. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην έννομη τάξη τους εκείνα τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να διασφαλίζουν ότι ένα πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης με την έννοια των άρθρων 3, 4 και 5 μπορεί να ικανοποιήσει τα αιτήματά του μέσω δικαστικής διαδικασίας και ύστερα από ενδεχόμενη προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές, ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης απασχόλησης.

2. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην έννομη τάξη τους τα μέτρα εκείνα που απαιτούνται προκειμένου να διασφαλίζουν ότι η αποκατάσταση της απώλειας και ζημίας που υπέστη ένα πρόσωπο ως συνέπεια της διακριτικής μεταχείρισης σε αντίθεση με τα άρθρα 3, 4, 5 δεν μπορεί να περιορίζεται από ένα προκαθορισμένο ανώτατο όριο ή με την εξαίρεση της καταβολής τόκων ως αποζημίωσης για την απώλεια που υπέστη ο δικαιούχος της αποζημίωσης ως συνέπεια της παρέλευσης της χρονικής περιόδου έως την τελική καταβολή του ποσού της αποζημίωσης.»

13. Το άρθρο 4β) διατυπώνεται ως εξής:

«β) τυχόν διατάξεις που αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, ατομικές συμβάσεις εργασίας, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή σε καταστατικά ανεξάρτητων επαγγελματιών κηρύσσονται άκυρες».

14. Το άρθρο 5β) διατυπώνεται ως εξής:

«β) τυχόν διατάξεις που αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, ατομικές συμβάσεις εργασίας, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή σε καταστατικά ανεξάρτητων επαγγελματιών κηρύσσονται άκυρες.»

15. Το άρθρο 6 διατυπώνεται ως εξής:

Αμετάβλητο

1. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην έννομη τάξη τους εκείνα τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να διασφαλίζουν ότι ένα πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών με την έννοια των άρθρων 3, 4 και 5 μπορεί να ικανοποιήσει τα αιτήματά του μέσω δικαστικής διαδικασίας και ύστερα από ενδεχόμενη προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές, ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης απασχόλησης.

2. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην έννομη τάξη τους τα μέτρα εκείνα που απαιτούνται προκειμένου να διασφαλίζουν ότι η αποκατάσταση της απώλειας και ζημίας που υπέστη ένα πρόσωπο ως συνέπεια της διακριτικής μεταχείρισης σε αντίθεση με τα άρθρα 3, 4, 5 είναι πραγματική, αποτελεσματική, ανάλογη και αποτρεπτική και δεν μπορεί να περιορίζεται από ένα προκαθορισμένο ανώτατο όριο ή με την εξαίρεση της καταβολής τόκων ως αποζημίωσης για την απώλεια που υπέστη ο δικαιούχος της αποζημίωσης ως συνέπεια της παρέλευσης της χρονικής περιόδου έως την τελική καταβολή του ποσού της αποζημίωσης.»

16. Το άρθρο 7 τροποποιείται ως εξής:

«Άρθρο 7

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην έννομη τάξη τους τα μέτρα εκείνα που απαιτούνται για την προστασία των προσώπων που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένων και των αντιπροσώπων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης ή δυσμενούς συνέπειας, συμπεριλαμβανομένης και της άσκησης δικαστικής αγωγής εναντίον τους που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών».

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

6. Προστίθενται τα ακόλουθα άρθρα 8α), 8β) και 8γ):

«Άρθρο 8α

1. Τα κράτη μέλη φροντίζουν για τη σύσταση ανεξάρτητου φορέα αρμόδιου για την προαγωγή εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών. Ο φορέας αυτός μπορεί να αποτελεί μέρος ανεξάρτητου, υφιστάμενου οργανισμού, επιφορτισμένου σε εθνικό επίπεδο, ιδίως, με τη διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων.

2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι στα καθήκοντα των ανεξάρτητων φορέων που αναφέρονται στην παράγραφο 1, περιλαμβάνονται η αποδοχή, και η εκδίκαση, με την έγκριση των ενδιαφερομένων μερών, για άτομα ή, προσφυγών διακριτικής μεταχείρισης λόγω του φύλου, η έναρξη εξετάσεων και ερευνών σχετικά με τις διακρίσεις λόγω του φύλου και η δημοσίευση εκθέσεων σχετικά με θέματα που έχουν σχέση με τη διακριτική μεταχείριση λόγω του φύλου.

3. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ενώσεις, οργανισμοί ή άλλα νομικά πρόσωπα μπορούν να κινούν, εκ μέρους του ενάγοντος ύστερα από έγκρισή του/της, δικαστικές ή και διοικητικές διαδικασίες που προβλέπονται για τη επιβολή των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 8β

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ενίσχυσης του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των δύο κοινωνικών εταίρων με σκοπό την προώθηση της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης των πρακτικών στον εργασιακό χώρο, των συλλογικών συμβάσεων, των κωδικών δεοντολογίας, της έρευνας ή της ανταλλαγής εμπειριών και ορθών πρακτικών.

17. Προστίθενται τα ακόλουθα άρθρα 8α), 8β) και 8γ):

Αμετάβλητο

1. Τα κράτη μέλη φροντίζουν για τη σύσταση ανεξάρτητου φορέα αρμόδιου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών. Ο φορέας αυτός μπορεί να αποτελεί μέρος ανεξάρτητου, υφιστάμενου οργανισμού, επιφορτισμένου σε εθνικό επίπεδο, ιδίως, με τη διασφάλιση των ατομικών δικαιωμάτων. Οι αρμοδιότητες αυτών των φορέων καλύπτουν όλους τους τομείς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ, της οδηγίας 92/85/ΕΚ του Συμβουλίου, της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 97/75/ΕΚ και τη οδηγίας 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 98/52/ΕΚ.

2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι στα καθήκοντα των ανεξάρτητων φορέων που αναφέρονται στην παράγραφο 1, περιλαμβάνονται η αποδοχή, η εξέταση και η εκδίκαση, με την έγκριση των ενδιαφερομένων μερών, για άτομα ή ομάδες ατόμων και οργανώσεις, προσφυγών διακριτικής μεταχείρισης λόγω του φύλου, η έναρξη εξετάσεων και ερευνών σχετικά με τις διακρίσεις λόγω του φύλου και η δημοσίευση εκθέσεων σχετικά με θέματα που έχουν σχέση με τη διακριτική μεταχείριση λόγω του φύλου.

3. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ενώσεις, οργανισμοί ή άλλα νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, μπορούν να κινήσουν, είτε εξ ονόματος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπόμενη για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων εκ της παρούσας οδηγίας.

Αμετάβλητο

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

2. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, χωρίς να θίγεται η αυτονομία τους, να συνάπτουν στο ενδεδειγμένο επίπεδο, συμφωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στον τομέα της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών.

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

2α) Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν το διάλογο με αυτές τις μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο και πρακτική, έννομο συμφέρον να προωθήσουν την ισότητα ευκαιριών.

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλιστεί ότι οι εργοδότες προωθούν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στο χώρο εργασίας με προγραμματισμένο και συστηματικό τρόπο, συμπεριλαμβανόμενης της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.

2β) Για το λόγο αυτό, τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους εργοδότες να εκπονούν ετήσιες εκθέσεις για την ισότητα, συμπεριλαμβανομένων και στατιστικών στοιχείων σχετικά με την αναλογία των γυναικών και ανδρών σε διαφορετικά επίπεδα της οργάνωσης. Σε περίπτωση που διαπιστωθούν διαφορές στο σημείο αυτό, οι εργοδότες ενθαρρύνονται να συμπεριλάβουν στην ετήσια έκθεση μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης.

Άρθρο 8γ

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλιστεί η. Οι κυρώσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή έως τις 31 Δεκεμβρίου 2002 το αργότερο και κοινοποιούν κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση το συντομότερο δυνατόν.»

Αμετάβλητο

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλιστεί η θέση τους σε εφαρμογή. Οι κυρώσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή έως τις 31 Δεκεμβρίου 2002 το αργότερο και κοινοποιούν κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση το συντομότερο δυνατόν.»

Άρθρο 2

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση προς την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2002 ή εξασφαλίζουν το αργότερο έως την ημερομηνία αυτή την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων προκειμένου να εγκριθούν οι απαιτούμενες διατάξεις.

Τα κράτη μέλη πρέπει να έχουν λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυώνται τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την εν λόγω οδηγία. Αμέσως ενημερώνουν σχετικά την Επιτροπή.

Αμετάβλητο

ΑΡΧΙΚΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, οι διατάξεις αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη έκδοσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, εντός ενός έτους από την έναρξη ισχύος της οδηγίας, όλες τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

3. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 2, τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, ανά τριετία, τα κείμενα των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των θετικών μέτρων που εγκρίθηκαν σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης.

Άρθρο 3

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΜΕΝΗ ΠΡΟΤΑΣΗ

3. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 2, τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, ανά διετία τα κείμενα των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των θετικών μέτρων που εγκρίθηκαν σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης.

Αμετάβλητο