



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 5.11.2003
KOM(2003) 657 slutlig

2003/0265 (CNS)

Förslag till

RÅDETS DIREKTIV

**om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller
tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster**

(framlagt av kommissionen)

{SEK (2003) 1213 }

MOTIVERING

I. INLEDNING

Kommissionen aviserade i sin socialpolitiska dagordning¹ som offentliggjordes i juni 2000 att den hade för avsikt att lägga fram ett förslag till direktiv för att förbjuda könsdiskriminering utanför arbetsmarknaden. Vid Europeiska rådets möte i Nice 2000 uppmanade stats- och regeringscheferna kommissionen att förstärka jämställdhetsrättigheterna genom att anta ett förslag till direktiv för att främja likabehandling av kvinnor och män inom andra områden än sysselsättning och yrkesverksamhet. Förslaget skulle läggas fram på grundval av artikel 13 i EG-fördraget enligt vilken rådet kan vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering, bl.a. på grund av kön.

Detta förslag utgör ett första steg i kommissionens svar på Europeiska rådets begäran.

II. BAKGRUND

Likabehandling av kvinnor och män och förbud mot könsdiskriminering är grundläggande principer i gemenskapsrätten. EU:s tillvägagångssätt ifråga om likabehandling har utvecklats avsevärt över tiden. Den ursprungliga tyngdpunkten på lika lön och² på att undvika snedvridningar av konkurrensen mellan medlemsstaterna har ersatts med en strävan efter likabehandling som en grundläggande rättighet. Detta visas av den tonvikt som läggs vid likabehandling i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och under senare tid i det utkast till konstitution som lagts fram av konventet om EU:s framtid.

I artikel 2 i EG-fördraget anges främjandet av jämställdhet mellan kvinnor och män som en av gemenskapens grundläggande uppgifter. Enligt artikel 3.2 i fördraget skall gemenskapen i all verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och till att främja jämställdhet mellan dem. Enligt artikel 13 i fördraget kan rådet vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa olika former av diskriminering, bl.a. könsdiskriminering.

Detta underbyggs i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna genom förbudet mot all diskriminering, däribland på grund av kön³, och kravet på att jämställdhet mellan kvinnor och män skall säkerställas på alla områden⁴.

Konventet om EU:s framtid har föreslagit för regeringskonferensen att stadgan skall integreras i den framtida konstitutionen och att främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män skall vara ett mål för unionen som helhet⁵.

Gemenskapen har antagit en rad rättsinstrument för att motverka könsdiskriminering, med början 1975 genom rådets direktiv om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om

¹ KOM(2000) 379 slutlig.

² Artikel 119 i Romfördraget.

³ Artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna som undertecknades och proklamerades den 7 december 2000 i Nice.

⁴ Artikel 23 i stadgan om de grundläggande rättigheterna som undertecknades och proklamerades den 7 december 2000 i Nice.

⁵ Artikel 3 i del I i utkastet till fördrag om upprättande av en konstitution för Europa, framlagt för Europeiska rådet den 20 juni 2003.

tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män⁶ fram till ändringarna av rådets direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor som antogs 2002⁷. Alla dessa åtgärder har hittills rört likabehandling i arbetslivet, yrkesutbildning och därmed sammanhängande områden.

Rådet har också antagit två rättsinstrument på grundval av artikel 13 i EG-fördraget, närmare bestämt direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung⁸ och direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling⁹. Med det första direktivet förbjuds rasdiskriminering i samband med anställning, socialt skydd, inklusive social trygghet samt hälso- och sjukvård, sociala förmåner, utbildning samt tillgång till varor och tjänster, inklusive bostäder. Med det andra direktivet förbjuds diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning i arbetslivet på samma sätt (med undantag för reglerna om lagstadgat socialt skydd) som i gällande gemenskapsrätt om likabehandling av kvinnor och män.

Gemenskapslagstiftningen om förbud mot könsdiskriminering i arbetslivet är omfattande och väl etablerad¹⁰. Den har visat sig värdefull under mer än trettio år och har haft stor betydelse för de förändrade attityderna till kvinnors och mäns roll i samhället i dag. Gemenskapslagstiftningen har hittills bara omfattat arbetslivet till följd av de begränsningar som satts genom den rättsliga grunden. Könsdiskriminering förekommer dock inte bara i arbetslivet utan även på många andra områden i det dagliga livet och hindrar därmed den

⁶ Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män (EGT L 45, 19.2.1975, s. 19).

⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor (EGT L 269, 5.10.2002, s. 15).

⁸ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22).

⁹ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

¹⁰ Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män, *EGTL* 45, 19.2.1975; rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, *EGTL* 39, 14.2.1976, ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG, *EGTL* 269, 5.10.2002; rådets direktiv 79/7/EEG av den 19 december 1978 om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet, *EGTL* 6, 10.1.1979; rådets direktiv 86/378/EEG av den 24 juli 1986 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, *EGTL* 225, 12.8.1986, ändrat genom rådets direktiv 96/97/EG av den 20 december 1996, *EGTL* 46, 17.2.1997; rådets direktiv 86/613/EEG av den 11 december 1986 om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap, *EGTL* 359, 19.12.1986; rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG), *EGTL* 348, 28.11.1992; rådets direktiv 96/34/EG av den 3 juni 1996 om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS (EGT L 145, 19.6.1996 s. 4); rådets direktiv 97/75/EG av den 15 december 1997 om att ändra direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, och att utvidga det till att avse Förenade kungariket (EGT L 10, 16.1.1998 s. 24); rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering, *EGTL* 14, 20.1.1998, s. 6; rådets direktiv 98/52/EG av den 13 juli 1998 om att utvidga direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering till att omfatta Förenade kungariket Storbritannien och Nordirland, *EGTL* 205, 22.7.98, s. 66.

jämställdhet mellan kvinnor och män som gemenskapen enligt fördraget har till uppgift att främja. Om insatser från gemenskapens sida kan bidra till att främja likabehandling på andra områden än i arbetslivet, inom ramen för ett EU som är nära sina medborgare och där principen om allas jämställdhet är fastställd i varje nationell konstitution, kan gemenskapens insatser för att främja likabehandling mellan kvinnor och män inte bara begränsa sig till arbetslivet. I sitt meddelande av den 7 juni 2000 ”På väg mot en gemenskapens ramstrategi för jämställdhet (2001-2005)”¹¹ förband sig kommissionen att på grundval av artikel 13 i EG-fördraget lägga fram ett förslag till direktiv om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män på andra områden än i arbetslivet. I december 2000 uppmanade sedan Europeiska rådet kommissionen att förstärka rättigheterna i fråga om jämställdhet genom att anta ett förslag till direktiv för att främja likabehandling av kvinnor och män inom andra områden än sysselsättning och yrkesverksamhet.

Europeiska kommissionen lägger därför, som ett resultat av en reell moralisk och rättslig förpliktelse med syftet att befästa och förverkliga tanken om ett medborgarnas Europa, fram sitt första förslag till direktiv med målet att säkerställa likabehandling av kvinnor och män på ett område utanför arbetslivet.

III. RÄTTLIG GRUND

Förslaget grundar sig på artikel 13.1 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, den rättsliga grund som först infördes genom Amsterdamfördraget. Genom artikel 13.1 i fördraget kan rådet, genom enhälligt beslut på förslag av kommissionen och efter att ha hört Europaparlamentet, vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Denna rättsliga grund har redan använts två gånger för att anta liknande förslag i syfte att motverka diskriminering. Det första av dessa direktiv är särskilt relevant för det förbud som införs mot diskriminering (på grund av ras eller etniskt ursprung) på områden utanför arbetslivet, inklusive tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.

Artikel 13 måste betraktas mot bakgrund av bestämmelserna i artiklarna 2 och 3.2 i EG-fördraget där det föreskrivs att gemenskapen i all verksamhet skall syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och till att främja jämställdhet mellan dem.

Förslaget gäller inte områden som faller utanför tillämpningsområdet för artikel 141 i EG-fördraget och innebär inte att man ifrågasätter gällande lagstiftning om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män.

IV. ÖVERSIKT ÖVER FÖRSLAGET TILL DIREKTIV – MÅL OCH MOTIV

Sedan kommissionen i sin socialpolitiska dagordning från 2000 förde fram tanken på ett direktiv för att motverka diskriminering utanför arbetslivet och detta sedan fick stöd av Europeiska rådet, har kommissionen fört diskussioner om vilka aspekter som skulle kunna omfattas av ett sådant direktiv. Ett mycket viktigt bidrag till diskussionerna var den offentliga hearing som hölls i Europaparlamentet den 10 september 2003, där man bl.a. diskuterade hur principen om likabehandling skulle tillämpas på försäkringar och medier.

¹¹ KOM(2000) 335 slutlig.

Trots alla framsteg som uppnåtts under de senaste trettio åren när det gäller jämställdhet, framhåller många som deltagit i samråd med kommissionen eller yttrat sig på eget initiativ att könsdiskriminering fortfarande förekommer på många områden, både i och utanför arbetslivet. Det sätt kvinnor som män framställs på i t.ex. media och reklam reser allvarliga frågetecken kring skyddet av människors värdighet. Bl.a. Europaparlamentet och kvinnorörelsen har tagit upp vissa aspekter av skattesystemen som kan avhålla personer av det ena eller andra könet från att ha inkomst från förvärvsarbete eller andra källor, och man har förespråkat en fullständig individualisering av beskattningen. Man har också framhållit att det fortfarande finns praxis inom utbildningen som gör att flickor och pojkar ofta avstår från slå in på en annan bana än den traditionella.

Men det finns andra som företräder andra åsikter. Representanter för medierna hävdar t.ex. att ett försök att reglera innehållet i medierna skulle strida mot mediernas frihet. Vissa regeringar har, i skriftliga inlägg till kommissionen om ett eventuellt direktiv eller i diskussioner som förts i nationella parlament, framfört att skattesystem som grundar sig på familjen som enhet inte utgör någon könsdiskriminering och att familjerna skulle få det sämre om systemen ändrades. Det finns också regeringar som har hänvisat till nya tendenser inom utbildningen och att t.ex. andelen flickor som läser naturvetenskapliga ämnen stadigt ökar.

Vad beträffar skatteområdet anser kommissionen att gällande gemenskapsrätt, genom den direkta effekten av och det materiella tillämpningsområdet för artikel 114 i EG-fördraget, kräver att principen om likabehandling skall respekteras vid beskattning av förvärvsinkomst. Medlemsstaterna är därmed redan skyldiga att se till att deras skattesystem inte innebär någon könsdiskriminering. Det är därför inte nödvändigt för gemenskapen att vidta ytterligare åtgärder för att reglera beskattningen av förvärvsinkomst.

Alla parter engagemang för att uppnå jämställdhet i praktiken på dessa områden står utom tvivel, men åsikterna går isär när det gäller hur man skall gå till väga. Diskussionerna kring dessa frågor är ingalunda över. Kommissionen kommer att fortsätta att hålla kontakt med parterna i dessa frågor för att nå konsensus om alla aspekter. Den har därför beslutat att den nu inte kommer att lägga fram förslag som rör utbildning, beskattning eller medieinnehåll.

Kommissionen har däremot märkt att det finns ett mycket bredare samförstånd om behovet av lagstiftning i fråga om tillgång till varor och tjänster. Precis som var fallet beträffande likabehandling oavsett ras eller etniskt ursprung i samband med rådets direktiv mot rasdiskriminering, finns det knappast något som tyder på att det förekommer systematiskt diskriminerande praxis när det gäller tillgången till varor och tjänster. Företagen ger normalt inte instruktioner till sina anställda att de skall behandla kvinnor och män olika. Diskriminering förekommer snarare i samband med enskildas spontana agerande, antingen genom att man nekar någon en vara eller en tjänst eller tillhandahåller den på mindre förmånliga villkor till personer av det ena könet. Könsdiskriminering i samband med tillgången till varor och tjänster kan hindra social och ekonomisk integration, särskilt – men inte enbart – när det handlar om tillgång till finansiering. Exempelvis beslut om lån till småföretag eller enskilda som bygger på eller påverkas av om den sökande är kvinna eller man strider inte bara mot den grundläggande principen om likabehandling, utan inverkar i praktiken i allra högsta grad negativt på stora samhällsgruppers förmåga att försörja sig själva och andra. Om enskilda inte får tillgång till de varor och tjänster de vill ha, får detta i bästa fall negativa konsekvenser för deras självförtroende, men i värsta fall kan det leda till ökad social utslagning. Kommissionen föreslår därför att medlemsstaterna skall förbjuda diskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Ett sådant förbud skulle göra att personer som utsätts för diskriminering kan vidta åtgärder med åberopande av diskriminerande behandling och, när diskriminering är bevisad, få adekvat

gottgörelse. De påföljder som tillämpas i dessa fall bör vara tillräckligt avskräckande för att förebygga framtida diskriminering.

Bestämmelserna måste dock vara pragmatiska. Precis som med rådets direktiv mot rasdiskriminering bör bestämmelserna gälla varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. De skall inte heller tillämpas för att förbjuda skillnader som görs i samband med varor och tjänster som uteslutande eller främst är avsedda för personer av det ena könet, eller i samband med tjänster som utförs på olika sätt beroende på om mottagaren är kvinna eller man och där kvinnor och män inte är i en jämförbar situation. Direktivet skall inte gälla utnyttjande av tjänster som utförs av privata klubbar som endast är öppna för personer av det ena könet.

Försäkringar

Ett undantag från det faktum att det generellt sett inte förekommer regler som gäller beroende på könstillhörighet återfinns i försäkringsbranschen. Försäkringar erbjuds ofta på olika villkor för kvinnor och män. Försäkringstekniska faktorer är fördelade efter kön i syfte att beräkna risken att försäkra kvinnor och män var för sig på olika områden av försäkringsmarknaden, särskilt när det gäller liv-, sjuk- och fordonsförsäkringar och beräkningen av livränta. Vid beräkningarna beaktas inte bara skillnader i förväntad livslängd utan även olika beteendemönster (speciellt vid fordonsförsäkringar) och konsumtionsmönster (vid sjukförsäkringar).

Försäkringsbolagen i olika medlemsstater använder sig av en mängd olika tabeller som uppdateras mer eller mindre regelbundet och som i vissa fall leder till olika resultat för kvinnor och män. I Frankrike används t.ex. samma prissättning för kvinnor och män vid privata sjukförsäkringar, och detsamma gäller Storbritannien (vid försäkringar mot allvarliga sjukdomar görs dock skillnad beroende på könstillhörighet). I Tyskland gör försäkringsbolagen emellertid skillnad mellan kvinnor och män. Tillvägagångssättet varierar på liknande sätt i fråga om livförsäkringar och pensionsförsäkringar. I Frankrike tillämpar försäkringsbolagen samma tabeller för både kvinnor och män, medan man i andra länder beräknar premier och livränta på grundval av tabeller över förväntad livslängd fördelat efter kön. I fråga om fordonsförsäkringar tillämpar försäkringsbolagen i vissa medlemsstater en kraftig differentiering med avseende på de avgifter som tas ut av (i synnerhet unga) män och kvinnor (t.ex. i Storbritannien och Irland), medan andra (t.ex. i Sverige) inte gör detta. Båda tillvägagångssätten är därför möjliga utan att detta inverkar på företagens ekonomiska bärkraft.

Det finns studier som visar att könstillhörighet inte är den faktor som främst avgör den förväntade livslängden. Andra faktorer har visat sig mer betydelsefulla, t.ex. civilstånd, socio-ekonomiska faktorer, arbete/arbetslöshet, region, rökning och kostvanor. Livsstilen är att betrakta som en faktor med en mängd dimensioner som har betydligt större inverkan på den enskildes förväntade livslängd än könstillhörighet. Studier som har försökt utesluta livsstil, samhällsklass och miljöfaktorer har visat att skillnaden mellan kvinnor och män när det gäller genomsnittlig förväntad livslängd ligger mellan noll och två år, vilket leder till slutsatsen att den växande diskrepansen i förväntad livslängd som kan konstateras i befolkningen som helhet i vissa medlemsstater inte kan hänföras till biologiska skillnader. Könstillhörighet kan i bästa fall ses som en samlingsrubrik för andra indikatorer på förväntad livslängd. Den slutsats som kan dras av sådana studier är att försäkringsbolagens användning av könstillhörighet som en avgörande faktor när man bedömer risk snarare bygger på att detta är enklare att hantera än att det skulle ha ett verkligt värde som indikator på förväntad livslängd. Synpunktslämnare har framfört att försäkringsbolagen är mer böjda att sammanföra friska och sjuka än män och kvinnor.

I detta sammanhang har vissa berörda parter – i synnerhet inom kvinnorörelsen och i Europaparlamentet, men även vissa försäkringsexperter – anfört att olika

försäkringsmatematiska beräkningar för att fastställa premier, ersättningar och livränta för försäkringsprodukter som hänför sig till förväntad livslängd måste betraktas som könsdiskriminering, eftersom könstillhörighet inte är den dominerande faktorn när man skall avgöra förväntad livslängd.

Kommissionen konstaterar att skillnaderna beträffande förväntad livslängd inte beaktas vid avgifter till och förmåner från statliga pensions- och sjukförsäkringssystem. Sådana system bygger på att könsspecifika risker bärs gemensamt och att kostnaderna för kvinnors längre förväntade livslängd delas mellan båda könen. Medlemskapet i de lagstadgade systemen är vanligtvis obligatoriskt, vilket gör att det alltid går att förutspå andelen kvinnor och män i systemet.

Försäkringsbranschen menar att privata försäkringar inte kan jämföras med obligatoriska försäkringar, främst därför att man inte har någon kontroll över andelen män och kvinnor i systemet. Man hänvisar till att de priser och ersättningar som fastställs för män och kvinnor avspeglar den faktiska risk som försäkringsbolaget bär för var och en av deras försäkringsprodukter, och att ett ingripande i den beräkningen skulle leda till en artificiell snedvridning av marknaden, varvid vissa produkter inte längre skulle vara ekonomiskt lönsamma därför att risken inte skulle stå i proportion till den inkomst som genereras. Detta skulle t.ex. vara fallet för sjukförsäkringar och livränteförsäkringar för män samt livförsäkringar och fordonsförsäkringar för kvinnor, eftersom personer av det kön som skulle behöva betala en premie som var orimligt mycket högre än deras personliga risk skulle avhållas från att teckna försäkringen, medan personer av det kön som skulle betala en lägre avgift än vad som skulle behövas med beaktande av deras faktiska risknivå skulle uppmuntras att teckna en, vilket i sin tur skulle skapa en situation där försäkringsbolaget eventuellt inte skulle kunna uppfylla sina avtalsförpliktelser. Branschen anför vidare att de tabeller som används avspeglar verkligheten i fråga om förväntad livslängd för kvinnor och män, att de redan är uppdaterade och att de normalt godkänns av en tillsynsmyndighet.

Kommissionen anser att dessa farhågor inte är motiverade. För det första rapporterar t.ex. det franska förbundet för försäkringsbolag att införandet av könsneutrala försäkringstekniska faktorer inte har lett till några större förändringar på marknaden för livränteförsäkringar i Frankrike. För det andra bygger dessa farhågor på en statisk syn på marknaden som inte återspeglar verkligheten. Som beskrivs ovan använder försäkringsbolagen könstillhörighet som samlingsrubrik för andra faktorer, och progressiva försäkringsbolag håller på att utveckla nya och mer adekvata metoder för att kalkylera risk. Med hänsyn till detta och till följd av konkurrensen kommer de att kunna minska den betydelse som könstillhörighet har vid kalkyleringen och basera sin prissättning på könsneutrala kriterier. De produkter som de och andra leverantörer av finansiella tjänster erbjuder kommer därmed att anpassa sig till dessa nya förutsättningar, så att konsumenterna även fortsättningsvis har ett brett och attraktivt utbud att tillgå.

Kommissionens slutsatser

Försäkringsbolagen kan själva välja hur de vill sätta sina priser inom de ramar som ges enligt gemenskapsrätten så som den läggs fast i fördraget och i rådets och Europaparlamentets olika direktiv om liv- och skadeförsäkring. Alla försäkringar bygger på riskdelning och solidaritet mellan försäkringstagarna. För närvarande bestämmer försäkringsbolagen själva hur de vill fastställa riskdelningen. Många har kommit fram till att män och kvinnor bör fördelas till olika kategorier och att deras risker inte bör delas.

Att kvinnor och män skall behandlas lika är emellertid en grundläggande rättighet och kommissionen anser att den fria prissättningen måste omfattas av denna rättighet. Att inordna män och kvinnor i olika kategorier leder till en omotiverad skillnad i behandlingen och till att personer av det ena eller andra könet missgynnas. Denna praxis måste anses vara diskriminerande och lagstiftaren bör därför vidta åtgärder för att förbjuda detta. Motsvarande situation kunde tidigare konstateras i fråga om anställning. Det var då inte ovanligt att arbetsgivarna hävdade att de inte ville anställa kvinnor i fertil ålder därför att det fanns risk för att de skulle vara borta från arbetet på grund av mammaledighet, vilket skulle vara förbundet med risker och därav följande kostnader. Detta är visserligen statistiskt korrekt, men det är naturligtvis moraliskt oacceptabelt som skäl för att behandla kvinnor och män olika på arbetsmarknaden, och lagstiftaren har vidtagit åtgärder för att förbjuda ett sådant agerande. Samma argument gäller på försäkringsområdet.

Kommissionen drar därför slutsatsen att särskiljande behandling grundad på könsspecifika försäkringstekniska faktorer strider mot principen om likabehandling och bör avskaffas. Denna ståndpunkt stämmer överens med EG-domstolens dom i Coloroll-målet¹², enligt vilken fastställande av olika avgifter för kvinnor och män i ett yrkespensionssystem betraktas som diskriminerande.

Kommissionens uppfattning bekräftas av att man i medlemsstaterna tenderar att ersätta eller komplettera de statliga pensionssystemen med privata pensionsförsäkringar, särskilt sådana som grundar sig på livränta. I många fall uppmuntrar staten övergången till privat pensionssparande via skatteförmåner och liknande. Lagstiftaren har beslutat att principen om likabehandling måste respekteras när det gäller lagstadgad socialförsäkring. Men övergången till privata försäkringar undergräver denna princip; könsneutraliteten i de statliga socialförsäkringssystemen ersätts successivt med att man på den privata marknaden gör skillnad mellan personer beroende på könstillhörighet, både när det gäller tjänstepension och privat pensionssparande. Detta är allvarligt därför att systemen för att kompensera (främst) kvinnor för olika nackdelar på arbetsmarknaden – som erkännandet av perioder då de inte är sysselsatta på arbetsmarknaden på grund av vård av barn eller efterlevandeförmåner – inte är lika vanliga eller lika omfattande i samband med tjänstepensioner och privat pensionssparande. Egenföretagare har dessutom ofta inget val utan måste teckna privata pensionsförsäkringar. Antalet egenföretagare – och även andelen kvinnor bland dessa – ökar stadigt.

Som EG-domstolen klargör i Defrenne II-målet¹³ kräver ett adekvat genomförande av principen om likabehandling inte bara att denna princip skall respekteras i lagstiftningen, utan även att den skall iakttas i de regler som finns i kollektivavtal och privaträttsliga avtal. Utvecklingen på pensionsområdet gör att åtgärder snarast behöver vidtas för att säkra likabehandling av kvinnor och män i samband med privata pensionsförsäkringar, och motsvarande åtgärder är också nödvändiga för den offentliga sektorn.

Kommissionen är dock medveten om att det inte går att plötsligt avskaffa den nuvarande utbredda användningen av sådana faktorer utan att förorsaka störningar och turbulens på marknaden. Kommissionen accepterar därför att försäkringsbolagen under en övergångsperiod kan behöva fortsätta att använda könsspecifika försäkringstekniska faktorer i vissa fall.

¹² Mål C-200/91.

¹³ Mål C-43/75.

Det står också klart att det ur konkurrenssynpunkt är svårt för enskilda försäkringsbolag att övergå till en könsneutral prissättning, eftersom personer av det kön som tjänar på en förändring i oproportionerlig utsträckning kommer att vilja byta *till* det företaget, medan de som missgynnas kommer att vara benägna att lämna företaget. Företaget kommer då att ha en riskportfölj som det inte kan täcka om inte premierna höjs överlag. En övergång till könsneutral prissättning måste därför samordnas i hela EU så att potentiellt skadliga snedvridningar av konkurrensen undviks. Ett direktiv med en tillräckligt lång övergångsperiod ger utrymme för en sådan samordning och gör att medlemsstaterna och försäkringsbolagen kan anpassa sin lagstiftning och praxis i den utsträckning som krävs. Branschen och myndigheterna får därigenom också möjlighet att samarbeta för att förbättra tillförlitligheten i fråga om kriteriet avseende livsstil och andra kriterier som har större inverkan på den förväntade livslängden än könstillhörighet. Med andra sådana kriterier kan försäkringsbolagen göra en mer adekvat riskbedömning än vad som för närvarande är fallet i och med branschens överfokusering på könstillhörighet.

Kommissionen ser också med oro att män och kvinnor som konsumenter eventuellt inte är tillräckligt informerade om hur dessa faktorer beaktas av försäkringsbolagen och vilken inverkan de har på de premier och avgifter som tas ut för att man skall ha rätt till viss ersättning. Detta tycks gälla i synnerhet i fråga om livräntor och är av särskild betydelse i en situation där pensionssparandet i många medlemsstater alltmer övergår från förmånsbestämda system till avgiftsbestämda system¹⁴. Kommissionen anser att denna brist på öppenhet kan fungera som ett hinder för rätten till likabehandling för män och kvinnor.

Kommissionen föreslår därför att medlemsstaterna bör kunna välja om de vill tillämpa principen om likabehandling när det gäller användningen av försäkringstekniska faktorer först efter en övergångsperiod. Denna övergångsperiod bör uppgå till ytterligare sex år efter den allmänna perioden för införlivande på två år, vilket gör att försäkringsbolagen får sammanlagt åtta år på sig för att anpassa sin praxis efter det att direktivet har trätt i kraft. För att främja öppenheten på marknaden bör medlemsstaterna under denna period ställa samman, offentliggöra och regelbundet uppdatera omfattande dödlighetstabeller och tabeller avseende förväntad livslängd för deras befolkning som försäkringsbolagen kan använda sig av. I enlighet med rådets och Europaparlamentets direktiv om livförsäkring och annan direkt försäkring än livförsäkring kan försäkringsbolagen åläggas att till den behöriga myndigheten i etableringsmedlemsstaten anmäla användningen av tabeller som grundar sig på könstillhörighet.

¹⁴ I ett avgiftsbestämt system åläggs eller uppmuntras den försäkrade personen att investera ett visst belopp i en pensionsförsäkring som en källa till ålderspension.

V. MOTIVERING MED HÄNSYN TILL SUBSIDIARITETS- OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPERNA

EU har länge engagerat sig för åtgärder för främjande av likabehandling av kvinnor och män när det gäller anställning. För inte så länge sedan bestämde man att skyddet mot diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung skulle utvidgas till att även gälla på områden utanför arbetsmarknaden, bl.a. utbildning social trygghet, hälso- och sjukvård, sociala förmåner och tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder. I samband med detta rådde på unionsnivå enighet om att medlemsstaterna genom eget agerande inte i tillräcklig utsträckning skulle kunna uppnå en enhetlig och hög nivå av skydd mot diskriminering och att detta mål bättre skulle uppnås på gemenskapsnivå.

Vad beträffar könsdiskriminering i fråga om tillgång till varor och tjänster gäller samma argument med avseende på subsidiaritetsprincipen. Precis som i direktivet mot rasdiskriminering behandlas i förslaget en allvarlig ojämlikhet som miljoner människor i Europa utsätts för i deras vardag. Den exakta omfattningen av denna diskriminering är svår att mäta. Detta beror delvis på att det naturligtvis inte finns några uppgifter om klagomål rörande könsdiskriminering i medlemsstater som inte har någon särskild lagstiftning på området; diskriminering som brottslig handling där det är möjligt att få sin sak prövad existerar ju först när detta är förbjudet. Erfarenheterna bland befintliga oberoende organ som arbetar för likabehandling av kvinnor och män i medlemsstaterna visar dock klart att de handlägger en mängd olika ärenden när det rör sig om frågor med anknytning till varor och tjänster¹⁵. I en Eurobarometerundersökning från 2002 uppgick andelen personer som angav att de personligen hade utsatts för könsdiskriminering på området varor och tjänster till knappt en fjärdedel av det totala antalet av dem som rapporterade om diskriminering på detta område, detta av alla grunder som omfattades av undersökningen.¹⁶ I medlemsstater där lagstiftning finns kan det konstateras att klagomål på detta område utgör en avsevärd andel av de ärenden som handläggs av organ som är specialiserade på området. I exempelvis Irland har omkring 25 % av de ärenden som hittills under 2003 handlagts av *Office for the Director of Equality Investigations* och som rört könsdiskriminering handlat om varor och tjänster (övriga 75 % avsåg olika aspekter av anställning). I Nederländerna utgjorde klagomål om särskiljande behandling på grund av könstillhörighet i samband med varor och tjänster knappt över 10 % av alla ärenden som handlades av den nederländska jämställdhetskommisionen under 2002. Det framgår därför klart att gemenskapslagstiftningen på detta område kommer att täcka ett tidigare icke uppfyllt behov i medlemsstater där det för närvarande inte finns någon lagstiftning specifikt för likabehandling när det gäller tillgång till varor och tjänster.

I fråga om könsspecifika försäkringstekniska faktorer står det klart att det finns betydande skillnader inom EU och att deras inverkan är stor. Utan ingripande från unionens sida kommer den inverkan som dessa beräkningsmetoder har att bli alltmer märkbar med tanke på att man i medlemsstaterna tenderar att övergå från statliga pensionssystem till privata

¹⁵ T.ex. nekande av bostadslån till gravid kvinna; nekande att låta en kvinnas namn stå först på gemensamma konton (med därav följande diskriminering när det gäller rätt till vissa förmåner som aktieoptioner, som ofta bara ges till den person som anges först); nekande av lån till personer som arbetar deltid (indirekt diskriminering mot bakgrund av EG-domstolens rättspraxis, eftersom merparten av alla deltidsarbetande är kvinnor; krav på att en kvinna skall ha en borgensman för ett lån där det inte skulle ställas samma krav på en man med samma kreditvärdighet; sexuella trakasserier från vårdars sida; särskiljande behandling av kvinnor och män i försäkringssystem.

¹⁶ Andra grunder inkluderade ras och etniskt ursprung, religion och övertygelse, funktionshinder, ålder och sexuell läggning.

försäkringar när det gäller pensioner och därmed sammanhängande områden. Dessa ojämlikheter kan av de skäl som anges i det följande endast angripas på ett övergripande sätt genom åtgärder på gemenskapsnivå.

Rätten till likabehandling är grundläggande för EU. För att säkerställa att denna rättighet skyddas på en miniminivå som är gemensam för hela EU krävs samordnade åtgärder. Som det redan har visat sig vid tidigare gemenskapsåtgärder för att motverka specifika problem rörande diskriminering, kan detta bäst uppnås genom en samordning av det rättsliga skyddet i de enskilda medlemsstaterna.

Vissa medlemsstater tillämpar redan i sin nationella lagstiftning principen om likabehandling på tillgången till varor och tjänster, men detta görs på en mängd olika sätt. Med tanke på dessa skillnader och eftersom det finns vissa luckor i det skydd som ges enligt den nationella lagstiftningen om likabehandling på detta område, kommer det föreslagna direktivet att säkerställa en gemensam och effektiv tillämpning av likabehandlingsprincipen i hela EES (se nedan). Generella principer fastställs för ett gemensamt skydd mot könsdiskriminering för alla unionens medborgare, och det skydd som för närvarande finns i medlemsstaterna stärks och kompletteras antingen genom att det materiella tillämpningsområdet för detta skydd utvidgas eller genom införande respektive stärkande av möjligheterna att få sin sak prövad. På så vis kommer de grundläggande värden som unionen grundas på – jämställdhet mellan kvinnor och män, frihet, demokrati, respekten för de mänskliga fri- och rättigheterna och rättsstatsprincipen – att stärkas. Och detta kommer i sin tur att bidra till att stärka den ekonomiska och sociala sammanhållningen genom att människor i alla medlemsstater garanteras ett grundläggande skydd mot könsdiskriminering, med jämförbar rätt till gottgörelse. I och med att minimikrav fastställs ges medlemsstaterna enligt förslaget ett stort handlingsutrymme för att uppnå det uppställda målet, samtidigt som de medlemsstater som har en högre eller mer omfattande skyddsnivå för medborgarna får behålla dessa nivåer. Ett direktiv som ger medlemsstaterna tillräckligt utrymme att genomföra detta skydd i praktiken är det ändamålsenliga instrumentet, precis som vid tidigare tillfällen.

Som anges ovan i motiveringen är det svårt för enskilda företag att övergå till en prissättning på försäkringar som är gemensam för både kvinnor och män på vissa marknader, utan att dessa företag utsätts för risken att personer av det ena könet i oproportionerlig utsträckning byter till respektive från deras produkter och därmed skapar en obalans. Detsamma gäller för enskilda medlemsstater på den inre marknaden för försäkringar; om en enskild medlemsstat skulle föreskriva en prissättning som är densamma för både kvinnor och män, utsätter man försäkringsbolagen i det landet för risken att företag i andra medlemsstater erbjuder sina produkter billigare inom vissa marknadssegment. För att undvika detta är det nödvändigt att samordna en sådan övergång inom hela unionen. Gemenskapsbestämmelser som ställer upp övergripande mål, men överlåter på medlemsstaterna att själva bestämma hur detta skall genomföras, är det bästa sättet att genomföra principen om likabehandling fullt ut, samtidigt som man undviker risken för snedvridningar av konkurrensen.

EU:s åtgärder bör dock inte gå utöver vad som är nödvändigt för att uppnå det eftersträfvade målet. För det första bör unionen begränsa sig till att lägga fast generella principer och för det andra bör den endast tillämpa dessa principer på områden där den är övertygad om att det finns problem som måste lösas och att de kan lösas genom de åtgärder som föreslås. I detta fall har kommissionen beslutat att föreslå ett direktiv med klar inriktning på ett område – varor och tjänster – där det finns uppgifter som visar att diskriminering förekommer och där tidigare gemenskapsåtgärder (särskilt rådets direktiv 2000/43/EG) har visat att lagstiftning är ett ändamålsenligt sätt att gå till väga. Kommissionen har beslutat att inte gå in på andra

områden där de uppgifter som funnits varit mindre entydiga eller där det inte tydligt framgår att problemen skulle kunna lösas med hjälp av lagstiftning.

VI KOMMENTARER TILL DE ENSKILDA ARTIKLARNÄ

Struktur

Det föreslagna direktivets struktur följer strukturen i de direktiv som redan antagits på grundval av artikel 13 i fördraget, framför allt direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. Det innehåller följande fyra kapitel:

- Kapitel I – Allmänna bestämmelser
- Kapitel II – Rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna
- Kapitel III – Organ för främjande av likabehandling
- Kapitel IV – Slutbestämmelser

Allmänna principer

Direktivförslaget innehåller definitioner av begreppen direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier (desamma som de definitioner som nyligen antogs i rådets direktiv 2002/73/EG¹⁷ om ändring av direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor).

Medlemsstaterna bör också ha möjlighet att behålla eller införa särskilda åtgärder på ett specifikt område för att kompensera för de samlade nackdelar som kvinnor och män har på grund av könstillhörighet.

Direktivets materiella tillämpningsområde

Förslaget till direktiv genomför principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder. Sättet att gå tillväga på området är detsamma som i rådets direktiv 2000/43/EG. Motiveringen för att detta område skall omfattas anges ovan.

Rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna

Det föreslagna tillvägagångssättet motsvarar det som tillämpats i rådets direktiv 2000/43/EG mot rasdiskriminering och i direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor i dess ändrade lydelse enligt direktiv 2002/73/EG, i synnerhet i följande hänseenden:

¹⁷ Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, EGT L 269 av den 5.10.2002, s. 15.

- Rättsliga och/eller administrativa förfaranden för adekvata påföljder.
- Bevisbördan åläggs svaranden.
- Skyddet mot repressalier för de utsatta och vittnen.
- Främjande av dialog med icke-statliga organisationer.

Kapitel I: Allmänna bestämmelser

Detta kapitel består av fem artiklar.

Artikel 1

I denna artikel anges direktivets syfte och tillämpningsområde: fastställande av en ram för bekämpning av könsdiskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, med syftet att i medlemsstaterna genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män.

Medlemsstaterna åläggs att vidta nödvändiga åtgärder för att genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inklusive bostäder. Direktivet är inte tillämpligt på transaktioner som utförs i rent privata sammanhang, t.ex. hyra av semesterbostad för en familjemedlem eller uthyrning av ett rum i en privatbostad. Begreppet varor och tjänster har på så vis samma betydelse som i rådets direktiv 2000/43/EG och bör begränsas till sådana varor och tjänster som normalt tillhandahålls mot ersättning.

Begreppet varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten omfattar därmed följande:

- Tillgång till lokaler som är tillgängliga för allmänheten.
- Alla typer av bostäder, inklusive hyresbostäder och hotellogi.
- Tjänster som bank- och försäkringstjänster och andra finansiella tjänster.
- Transport.
- Tjänster inom samtliga yrkeskategorier och branscher.

Vissa varor och tjänster är specifikt utformade enbart för användning av personer av det ena könet (t.ex. bassängtider som är reserverade enbart för kvinnor eller män, eller privata klubbar). I andra fall kan samma tjänster utföras på olika sätt beroende på om kunden är en kvinna eller man. Detta direktiv bör inte stå i strid med sådana skillnader där kvinnor och män inte är i en jämförbar situation. För att undvika feltolkningar av diskrimineringsförbudet klargörs det i denna artikel att direktivet inte utesluter att skillnader görs i samband med varor och tjänster som uteslutande eller främst är avsedda för personer av det ena könet eller i samband med tjänster som utförs på olika sätt beroende på vilket kön mottagaren tillhör.

För att undvika konflikt med andra grundläggande friheter som mediernas frihet och mångfald klargörs det i artikel 1 att direktivet inte gäller medie- och reklam innehåll. Direktivet är inte heller tillämpligt på utbildning, som till stor del redan omfattas av gällande gemenskapsrätt.

Artikel 2

I punkt 1 definieras begreppen direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier som har samband med könstillhörighet och sexuella trakasserier. Definitionerna är hämtade från gällande gemenskapsrätt och avviker inte på något sätt från tidigare tillvägagångssätt. Begreppen direkt och indirekt diskriminering samt könsgrundade och sexuella trakasserier är i tillämpliga delar identiska med de som finns i de redan antagna direktiven 2000/43/EG och 2000/78/EG samt direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor i dess ändrade lydelse enligt direktiv 2002/73/EG.

Trakasserier på grund av könstillhörighet och sexuella trakasserier förekommer inte bara i arbetslivet utan även på andra områden i människors vardag, bl.a. i samband med tillhandahållande av varor och tjänster. Precis som i direktiv 76/207/EEG definieras de två begreppen separat, eftersom det rör sig om olika företeelser. Trakasserier som grundar sig på könstillhörighet är ett oönskat beteende som har samband med en persons könstillhörighet, men det behöver inte vara av sexuell karaktär (ett exempel kunde vara en manlig arbetstagare som ständigt uttalar sig nedsättande om kvinnliga kunder). Sexuella trakasserier är ett oönskat beteende av sexuell natur som tar sig fysiska, verbala eller icke-verbala uttryck. Exempel på detta kunde vara om en värd trakasserar sina hyresgäster eller om en inköpare begär sexuella tjänster av en försäljare i utbyte för att skriva på ett kontrakt.

I punkt 2 anges att en uppmaning till diskriminering skall anses vara diskriminering. En liknande bestämmelse finns redan i direktiven 2000/43/EG och 2000/78/EG som grundar sig på artikel 13 och i direktiv 2002/73/EG om ändring av direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor. Kommissionen föreslår att termen ”incitement” används i stället för ”instruction” i den engelska texten för att innebörden i de olika språkversionerna skall bli enhetlig.

Artikel 3

I denna artikel förklaras vad ”tillämpningen av principen om likabehandling” innebär. För detta ändamål används samma termer som i rådets direktiv 2002/73/EG om ändring av direktiv 76/207/EG. Här fastställs att principen om likabehandling av kvinnor och män avser att det inte får förekomma någon direkt diskriminering på grund av könstillhörighet, inklusive mindre förmånlig behandling av kvinnor på grund av graviditet och moderskap, och inte heller någon indirekt diskriminering på grund av könstillhörighet. I samband med detta skall, precis som i det tidigare direktivet, även trakasserier och sexuella trakasserier betraktas som könsdiskriminering.

Artikel 4

I denna artikel klargörs att principen om likabehandling skall tillämpas på användningen av könsspecifika försäkringstekniska faktorer vid beräkningen av premier och ersättningar i försäkringsbranschen och därmed sammanhängande branscher. I detta fall gäller direktivet enbart nya avtal som ingås efter det datum som fastställts för direktivets införlivande.

För att undvika alltför plötsliga anpassningar på försäkringsmarknaden får medlemsstaterna enligt denna artikel möjlighet att välja om de vill tillämpa en längre övergångsperiod för införlivandet av bestämmelserna om försäkringstekniska faktorer. Om medlemsstaterna väljer detta alternativ skall de underrätta kommissionen om detta och främja öppenhet på marknaden

genom att ställa samman, offentliggöra och uppdatera uttömmande tabeller över förväntad livslängd för kvinnor och män.

Artikel 5

I enlighet med den modell som tillämpas i rådets direktiv 2000/43/EG bekräftas i punkt 2 i denna artikel att medlemsstaterna får behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att kompensera för att personer av ett visst kön missgynnas på området varor och tjänster. I så fall måste det visas att dessa åtgärder är nödvändiga och syftar till att de skall kompensera för en viss nackdel. De måste vidare vara tidsbegränsade och får inte gälla längre än vad som är nödvändigt för att det identifierade problemet skall kunna angripas. Exempelvis har kvinnor av en mängd olika skäl alltid haft större problem än män med att starta eget företag. De har bl.a. haft svårt att skaffa riskkapital och få hjälp med att utveckla affärsidéer. Tillämpningen av principen av likabehandling kommer sannolikt att vara till hjälp i denna situation, men den kommer troligen inte att i sig vara tillräcklig för att kompensera för alla de nackdelar som kvinnor ställs inför på detta område. Ett sätt att angripa detta problem har varit att införa särskilda lån med speciella villkor för kvinnliga entreprenörer och att ge extra företagssupport och tillhandahålla rådgivning till dessa företagare. Om sådana ramvillkor skapas uppmuntras sedan andra investerare att stå för finansiering och på så sätt bidra till att lösa de problem som traditionellt varit förbundna med könstillhörighet. Särskilda tjänster för kvinnliga entreprenörer finns i en rad medlemsstater och i åtminstone en finns speciella banker eller system för långivning för detta ändamål. Kommissionen anser att direktivet inte bör förbjuda sådana åtgärder i medlemsstaterna och att det därför är nödvändigt att låta medlemsstaterna välja om de vill medge ett sådant undantag från likabehandlingsprincipen.

Denna artikel är nödvändig för att undvika den oavsiktliga effekten att positiv särbehandling förbjuds när det gäller tillgång till varor och tjänster som, liksom i det fall som nämns ovan, redan finns. Utan denna artikel skulle det heller inte vara möjligt att reagera på eventuella nya behov av positiv särbehandling.

Artikel 6

Punkterna 1 och 2 är standardbestämmelser. I punkt 1 klargörs att medlemsstaterna får ha lagstiftning med bestämmelser om ett starkare skydd än vad som garanteras genom direktivet. I punkt 2 anges att det skydd mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna inte får inskränkas när direktivet genomförs.

Kapitel II: Rättsmedel och säkerställande av efterlevnaden av bestämmelserna

Detta kapitel innehåller fyra artiklar och handlar om två huvudvillkor för en effektiv lagstiftning mot diskriminering, nämligen att personer som utsatts för diskriminering skall ha tillgång till rättsmedel mot den person eller det organ som är upphov till diskrimineringen och att det skall finnas en ändamålsenlig mekanism i varje medlemsstat som säkerställer en adekvat efterlevnad av bestämmelserna. Detta är samma bestämmelser som de som använts tidigare i direktiven som grundar sig på artikel 13.

Artikel 7

Artikel 7 gäller de förfaranden som gör det möjligt att säkerställa efterlevnaden av de skyldigheter som föreskrivs i direktivet. I synnerhet föreskrivs att personer som anser att de har blivit utsatta för diskriminering skall kunna få sin sak prövad via ett administrativt och/eller rättsligt förfarande för att verkställa deras rätt till likabehandling.

Liksom i de tidigare direktiven mot diskriminering bör rätten att kunna vidta åtgärder mot diskriminerande beteende även gälla situationer där relationen mellan parterna har upphört. Direktivet bör emellertid inte gälla retroaktivt utan endast vara tillämpligt på sådana relationer efter det att det har trätt i kraft. Nationella regler om tidsfrister för att väcka talan påverkas inte av denna artikel.

Rätten till rättsligt skydd stärks ytterligare genom att organisationer kan utnyttja dessa rättigheter på den utsatta personens vägnar.

Artikel 8

Denna artikel är en standardbestämmelse i gemenskapsrätten mot diskriminering. Lydelsen bygger på artikel 4 i rådets direktiv 97/80/EG¹⁸ om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering, och motsvarande artiklar finns i de tidigare direktiven på grundval av artikel 13, särskilt direktiv 2000/43/EG. Kommissionen föreslår att bevisbördan bör övergå på svaranden när den klagande inför domstol eller annan behörig myndighet har lagt fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit diskriminering. Som i de tidigare direktiven och för att iaktta bestämmelserna i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna gäller detta skifte av bevisbördan inte situationer där straffrätten tillämpas för att vidta åtgärder mot påståenden om diskriminering.

Liksom i tidigare förslag har kommissionen inte inkluderat den bestämmelse som rådet infört i tidigare direktiv om att medlemsstaterna kan avstå från att tillämpa övergången av bevisbördan på förfaranden där det åligger domstolen eller det behöriga organet att utreda fakta i målet. Kommissionen konstaterar att det råder avsevärd oklarhet om hur denna bestämmelse skall tolkas och anser att det skulle leda till bristande klarhet angående rättsläget i samband med denna artikel som helhet om bestämmelsen skulle införas.

Artikel 9

Det måste finnas ett effektivt rättsligt skydd för personer som blivit utsatta för eller varit vittnen till könsdiskriminering, om en varu- eller tjänsteleverantör utsätter vederbörande för repressalier. Utsatta personer och vittnen skulle i vissa fall kunna avhållas från att hävda sina rättigheter på grund av risken för repressalier.

Artikel 10

Denna bestämmelse syftar till att främja en dialog mellan lämpliga myndigheter och icke-statliga organisationer som har ett berättigat intresse av att bidra till att motverka könsdiskriminering i syfte att främja principen om likabehandling. En liknande bestämmelse finns i de gemenskapsbestämmelser som rör rasdiskriminering.

Kapitel III: Organ för främjande av likabehandling – Artikel 11

Detta kapitel består av endast en artikel som föreskriver att man på nationell nivå skall utse organ med uppgift att främja likabehandling på de områden som direktivet omfattar. Motsvarande bestämmelser i direktiv 2000/43/EG övertas i den utsträckning de rör tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. De anknyter också till motsvarande bestämmelse i direktiv 2002/73/EG, enligt vilken medlemsstaterna åläggs att utse organ för

¹⁸ Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering, EGT L 14, 20.1.1998.

främjande av likabehandling av kvinnor och män på arbetsmarknaden. En ram fastställs för dessa organs verksamhet på nationell nivå inom vilken de skall agera på ett oberoende sätt för att främja principen om likabehandling. Medlemsstaterna får besluta om att dessa organ kan vara desamma som de som utsetts för arbetsmarknaden enligt rådets direktiv 2002/73/EG och, liksom i det fallet, att de bör vara etablerade på regional eller lokal nivå, förutsatt att medlemsstaternas hela territorium på så sätt omfattas.

I direktivförslaget uppställs en antal krav för sådana organ i medlemsstaterna. Medlemsstaterna får besluta om dessa organs struktur och verksamhet i enlighet med deras rättsliga traditioner och politiska preferenser.

Kapitel IV: Slutbestämmelser

De fyra artiklarna i kapitel V är standardbestämmelser som finns i många gemenskapsdirektiv.

Artikel 12

Denna artikel är en bestämmelse som finns i alla tidigare gemenskapsinstrument mot diskriminering och som avser medlemsstaternas efterlevnad av direktivet. Likabehandling innebär bl.a. att diskriminering som följer av lagar och andra författningar avskaffas, och direktivet ålägger därför medlemsstaterna att upphäva alla sådana bestämmelser. Liksom i samband med den tidigare lagstiftningen krävs också enligt direktivet att alla bestämmelser som strider mot principen om likabehandling förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.

Artikel 13

Denna artikel är en standardbestämmelse som gäller påföljder för brott mot principen om likabehandling. Motsvarande bestämmelser finns i de tidigare direktiven som antagits på grundval av artikel 13.

Artikel 14

Denna artikel är en standardbestämmelse om kravet på öppenhet och om att berörda personer skall informeras om de bestämmelser som antas enligt direktivet.

Artikel 15

I denna bestämmelse fastställs förfarandet för övervakning och rapportering om genomförandet av likabehandlingsprincipen. Enligt rapporteringsförfarandet krävs

- att en rapport lämnas in när direktivet har införlivats, dock innan den övergångsperiod har löpt ut som medges för utfasningen av användningen av könsspecifika försäkringstekniska faktorer i försäkringsbranschen osv.,
- att en andra rapport lämnas in två år efter det att övergångsperioden har löpt ut för könsspecifika försäkringstekniska faktorer, och
- att övervakning därefter sker löpande med rapporter vart femte år.

Därmed kommer direktivets effekter att utvärderas grundligt och om den rättsliga ramen eventuellt behöver anpassas kommer det att finnas tid att lägga fram sådana förslag.

Artikel 16

I denna bestämmelse anges förfarandet för genomförandet av direktivet. Kommissionen föreslår att medlemsstaterna generellt bör få två år på sig att införliva direktivet i nationell lagstiftning (se även artikel 4 ovan).

I enlighet med nyligen avtalad praxis föreskrivs i denna artikel att medlemsstaterna skall överlämna texten till de bestämmelser som de antar när direktivet införlivas samt en jämförelsetabell över de nationella bestämmelserna och direktivet.

Artikel 17

Denna bestämmelse gäller vilken dag direktivet skall träda i kraft.

Artikel 18

I denna bestämmelse klargörs att direktivet riktar sig till medlemsstaterna.

VII. TILLÄMPNINGEN I EUROPEISKA EKONOMISKA SAMARBETSOMRÅDET (EES)

Texten är av intresse för EES och direktivet kommer att vara tillämpligt på tredje länder som ingår i EES efter beslut i gemensamma EES-kommittén.

Förslag till

RÅDETS DIREKTIV

om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 13.1 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag¹⁹,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande²⁰,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande²¹,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande²², och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 6 i Fördraget om Europeiska unionen bygger unionen på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och på rättsstatsprincipen, vilka principer är gemensamma för medlemsstaterna, och unionen skall som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och såsom de följer av medlemsstaternas gemensamma konstitutionella traditioner.
- (2) Rätten till likställdhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla och envar är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, i FN:s konvention om avskaffandet av all slags diskriminering av kvinnor, i den internationella konventionen om avskaffandet av alla former av rasdiskriminering samt i FN:s konventioner om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter samt genom Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, vilka har undertecknats av alla medlemsstater.
- (3) Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip för Europeiska unionen. Artiklarna 21 och 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande

¹⁹ EUT.

²⁰ EUT

²¹ EUT

²² EUT

rättigheterna förbjuder all könsdiskriminering och föreskriver att jämställdhet mellan kvinnor och män skall säkerställas på alla områden.

- (4) Enligt artikel 2 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen är det en av gemenskapens grundläggande uppgifter att främja sådan jämställdhet. I artikel 3.2 i fördraget föreskrivs också att gemenskapen i all verksamhet skall syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem.
- (5) Kommissionen aviserade i sitt meddelande om den socialpolitiska agendan²³ att den hade för avsikt att lägga fram ett förslag till direktiv mot könsdiskriminering på områden utanför arbetsmarknaden. Ett sådant förslag stämmer helt överens med rådets beslut 2001/51/EG av den 20 december 2000 om inrättande av gemenskapens handlingsprogram avseende gemenskapens strategi för jämställdhet mellan kvinnor och män (2001-2005)²⁴, som omfattar samtliga av gemenskapens politikområden och syftar till att främja jämställdhet mellan kvinnor och män genom en anpassning av dessa politikområden och vidtagande av konkreta åtgärder för att förbättra situationen för kvinnor och män i samhället.
- (6) Europeiska rådet uppmanade vid sitt möte i Nice i december 2000 kommissionen att förstärka rättigheterna i fråga om jämställdhet genom att anta ett förslag till direktiv för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom andra områden än sysselsättning och yrkesverksamhet.
- (7) Gemenskapen har antagit en rad rättsinstrument för att förebygga och motverka könsdiskriminering på arbetsmarknaden. Dessa instrument har visat hur viktig lagstiftning är för insatserna mot diskriminering.
- (8) Könsdiskriminering och trakasserier förekommer även på andra områden än arbetsmarknaden. Denna diskriminering kan få lika stora negativa konsekvenser och hindra kvinnor och män från att i full utsträckning integreras väl i det ekonomiska och sociala livet.
- (9) Dessa problem är särskilt tydliga när det gäller varor och tjänster. Könsdiskriminering bör därför förhindras och undanröjas på detta område. Precis som i fråga om rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung²⁵ kan detta mål uppnås med hjälp av gemenskapslagstiftning.
- (10) Sådan lagstiftning bör förbjuda könsdiskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster. Med tjänster avses sådana tjänster som normalt tillhandahålls mot ersättning.
- (11) Samtidigt som diskriminering förbjuds är det viktigt att andra grundläggande fri- och rättigheter respekteras, bland annat skyddet för privat- och familjeliv och transaktioner i samband med detta samt mediernas frihet och mångfald. Diskrimineringsförbudet bör därför gälla tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten. Det bör inte gälla medie- och reklam innehåll.

²³ KOM(2000) 379 slutlig.

²⁴ Rådets beslut av den 20 december 2000 om inrättande av gemenskapens handlingsprogram avseende gemenskapens strategi för jämställdhet mellan kvinnor och män (2001-2005), EGT L 17, 19.1.2001.

²⁵ Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22).

- (12) Principen om likabehandling bör inte hindra att skillnader görs i samband med varor och tjänster där kvinnor och män inte är i en jämförbar situation, därför att varorna och tjänsterna uteslutande eller främst är avsedda för personer av det ena könet, till exempel privata klubbar, eller i samband med tjänster som utförs på olika sätt beroende på vilket kön mottagaren tillhör.
- (13) Användningen av könsspecifika försäkringstekniska faktorer är utbredd i samband med att försäkringstjänster tillhandahålls, även när sådana faktorer inte avspeglar objektiva skillnader. För att säkra likabehandling av kvinnor och män bör användningen av sådana könsspecifika försäkringstekniska faktorer avskaffas. För att marknaden inte skall utsättas för alltför plötsliga förändringar bör förbudet mot att använda sådana faktorer endast vara tillämpligt på nya avtal som ingås efter utsatt tidsfrist för införlivande av detta direktiv, och den tid under vilken förbudet fasas in bör vara tillräckligt lång. Direktivet bör därför inte gälla användningen av sådana faktorer i avtal som ingåtts för första gången före det datumet.
- (14) I medlemsstater som tillämpar denna övergångsperiod bör det i tillräcklig grad framgå för konsumenten att könsspecifika försäkringstekniska faktorer används vid beräkningen av premier, försäkringsersättningar och ersättningar som grundar sig på andra finansiella tjänster. Medlemsstaterna bör därför ställa samman, offentliggöra och regelbundet uppdatera tabeller med försäkringsmatematiska data till vägledning för försäkringsbolagen.
- (15) Personer som har utsatts för könsdiskriminering bör tillförsäkras ett lämpligt rättsligt skydd. För att ett effektivare skydd skall tillhandahållas bör föreningar, organisationer och andra juridiska personer också kunna, på det sätt medlemsstaterna bestämmer, delta i förfaranden, antingen på den utsatta personens vägnar eller för att stödja vederbörande, utan att detta påverkar tillämpningen av de nationella regler som rör ombud och försvar vid domstol.
- (16) För att principen om likabehandling skall kunna genomföras i praktiken krävs ett lämpligt rättsligt skydd mot repressalier.
- (17) För att principen om likabehandling skall kunna tillämpas effektivt bör reglerna om bevisbördan anpassas på så sätt att bevisbördan övergår till svaranden när det föreligger ett *prima facie*-fall av diskriminering.
- (18) Medlemsstaterna bör vidta nödvändiga åtgärder för att se till att alla lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs eller ändras.
- (19) Medlemsstaterna bör föra en dialog med icke-statliga organisationer i syfte att motverka olika former av könsdiskriminering.
- (20) Skyddet mot könsdiskriminering torde stärkas om varje medlemsstat hade ett eller flera organ med uppgift att analysera problemen, undersöka tänkbara lösningar och ge praktiskt stöd till människor som utsatts för diskriminering. Dessa organ kan vara desamma som de som utsetts för arbetsmarknaden enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/73/EG av den 23 september 2002 om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och

män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor²⁶.

- (21) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket ger medlemsstaterna möjlighet att behålla eller införa mer förmånliga bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv får inte åberopas som skäl till inskränkningar i det skydd som för närvarande finns i varje medlemsstat.
- (22) Medlemsstaterna bör föreskriva effektiva, proportionella och avskräckande påföljder för åsidosättande av skyldigheterna enligt detta direktiv.
- (23) Eftersom målen för den planerade åtgärden, dvs. att säkra en enhetlig och hög nivå av skydd mot diskriminering i alla medlemsstater, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna och därför, på grund av den planerade åtgärdens omfattning och verkningar, bättre kan uppnås på gemenskapsnivå genom införande av en gemensam rättslig ram, får gemenskapen enligt subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget vidta åtgärder. Detta direktiv går, i enlighet med proportionalitetsprincipen som fastställs i samma artikel, inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I - ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Artikel 1

Syfte och tillämpningsområde

- 1. I detta direktiv fastställs en ram för bekämpning av könsdiskriminering när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster, med syftet att genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män.
- 2. Inom ramen för gemenskapens befogenheter skall detta direktiv tillämpas på alla personer när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster som är tillgängliga för allmänheten, inbegripet bostäder, såväl inom den offentliga som den privata sektorn, inklusive offentliga organ.
- 3. Detta direktiv hindrar inte att skillnader görs i samband med varor och tjänster där kvinnor och män inte är i en jämförbar situation därför att varorna och tjänsterna uteslutande eller främst är avsedda för personer av det ena könet, eller i samband med tjänster som utförs på olika sätt beroende på vilket kön mottagaren tillhör.
- 4. Detta direktiv skall inte gälla utbildning och medie- och reklam innehåll, i synnerhet reklam och TV-reklam enligt definitionen i artikel 1 b i rådets direktiv 89/552/EEG.

²⁶ EGT L 269, 5.10.2002, s 15.

Artikel 2

Definitioner

1. I detta direktiv avses med

a) *direkt diskriminering*: när en person på grund av könstillhörighet behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation,

b) *indirekt diskriminering*: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga,

c) *trakasserier*: när ett oönskat beteende som har samband med en persons könstillhörighet syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas,

d) *sexuella trakasserier*: när ett oönskat beteende av sexuell natur, som tar sig fysiska, verbala eller icke-verbala uttryck, syftar till eller leder till att en persons värdighet kränks och att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning skapas.

2. En uppmaning till direkt eller indirekt diskriminering på grund kön skall anses vara diskriminering i den mening som avses i detta direktiv.

Artikel 3

Principen om likabehandling

1. I detta direktiv avses med principen om likabehandling av kvinnor och män att

a) det inte får förekomma någon direkt diskriminering på grund av könstillhörighet, inklusive mindre förmånlig behandling av kvinnor på grund av graviditet och moderskap,

b) det inte får förekomma någon indirekt diskriminering på grund av könstillhörighet.

2. Trakasserier och sexuella trakasserier i den mening som avses i detta direktiv skall anses vara könsdiskriminering och skall därför förbjudas. Det förhållandet att en person avvisar eller låter bli att reagera mot ett sådant beteende får inte ligga till grund för ett beslut som gäller denna person.

Artikel 4

Försäkringstekniska faktorer

1. Medlemsstaterna skall säkerställa att användningen av könstillhörighet som en faktor vid beräkningen av premier och ersättningar i samband med försäkringar och därmed

sammanhängande finansiella tjänster är förbjuden i alla nya avtal som ingås efter den [det datum som avses i artikel 16.1].

2. Medlemsstaterna får skjuta upp genomförandet av de åtgärder som är nödvändiga för att iaktta bestämmelsen i punkt 1 senast till den [sex år efter det datum som avses i punkt 1].

I sådant fall skall dessa medlemsstater omedelbart underrätta kommissionen om detta. De skall ställa samman, offentliggöra och regelbundet uppdatera uttömmande dödlighetstabeller samt tabeller över förväntad livslängd för kvinnor och män.

Artikel 5

Positiv särbehandling

Principen om likabehandling skall inte hindra en medlemsstat från att behålla eller besluta om särskilda åtgärder för att förhindra att personer av ett visst kön missgynnas eller att kompensera för sådant missgynnande.

Artikel 6

Minimikrav

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är mer fördelaktiga när det gäller att upprätthålla principen om likabehandling mellan kvinnor och män än de som anges i detta direktiv.

2. Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att inskränka det skydd mot diskriminering som redan finns i medlemsstaterna på de områden som omfattas av detta direktiv.

KAPITEL II RÄTTSMEDEL OCH SÄKERSTÄLLANDE AV EFTERLEVNADEN AV BESTÄMMELSERNA

Artikel 7

Tillvaratagande av rättigheter

1. Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet, när de anser det lämpligt, förlikningsförfaranden, för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv, även efter det att den situation i vilken diskrimineringen uppges ha förekommit har upphört.

2. Medlemsstaterna skall i sina nationella rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att se till att den skada som lidits av en person som kränkts genom diskriminering i den mening som avses i detta direktiv, skall gottgöras eller ersättas enligt regler som medlemsstaterna bestämmer och på ett sätt som är avskräckande och står i proportion till den

skada som lidits. Denna gottgörelse eller ersättning får inte begränsas genom en på förhand fastställd övre gräns.

3. Medlemsstaterna skall säkerställa att föreningar, organisationer eller andra juridiska personer, som i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs, på den klagande personens vägnar eller för att stödja vederbörande och med hans eller hennes tillstånd får delta i de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att säkerställa efterlevnaden av skyldigheterna enligt detta direktiv.

4. Punkterna 1 och 3 påverkar inte tillämpningen av nationella regler om tidsfrister för att väcka talan när det gäller principen om likabehandling.

Artikel 8

Bevisbörda

1. Medlemsstaterna skall, i enlighet med sina nationella rättssystem, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att det, när personer, som anser sig kränkta genom att principen om likabehandling inte har tillämpats på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering, skall åligga svaranden att bevisa att det inte föreligger något brott mot principen om likabehandling.

2. Punkt 1 skall inte hindra att medlemsstaterna inför bevisregler som är fördelaktigare för käranden.

3. Punkt 1 skall inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden.

4. Punkterna 1, 2 och 3 skall också tillämpas på förfaranden som inleds enligt artikel 7.3.

Artikel 9

Repressalier

Medlemsstaterna skall i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda personer mot ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder på grund av klagomål eller rättsliga förfaranden som syftar till att se till att principen om likabehandling följs.

Artikel 10

Dialog med icke-statliga organisationer

Medlemsstaterna skall föra en dialog med lämpliga icke-statliga organisationer som i enlighet med nationella lagar och praxis har ett berättigat intresse av att motverka könsdiskriminering i syfte att främja principen om likabehandling.

KAPITEL III

ORGAN FÖR FRÄMJANDE AV LIKABEHANDLING

Artikel 11

1. Medlemsstaterna skall utse, och för detta vidta alla nödvändiga åtgärder, ett eller flera organ med uppgift att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering. Dessa organ får utgöra en del av organ som på nationell nivå har till uppgift att tillvarata de mänskliga rättigheterna eller enskildas rättigheter, eller organ som har till uppgift att genomföra principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor.

2. Medlemsstaterna skall säkerställa att behörigheten för de organ som avses i punkt 1 omfattar följande:

- a) Att på ett oberoende sätt bistå personer som utsatts för diskriminering genom att driva klagomål om diskriminering, utan att det påverkar rättigheterna för personer som har blivit diskriminerade eller för föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som avses i artikel 7.3.
- b) Att genomföra oberoende undersökningar om diskriminering.
- c) Att offentliggöra oberoende rapporter om och lämna rekommendationer i frågor som rör sådan diskriminering.

KAPITEL IV

SLUTBESTÄMMELSER

Artikel 12

Efterlevnad

Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att principen om likabehandling respekteras när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster inom tillämpningsområdet för detta direktiv och i synnerhet att

- a) lagar och andra författningar som strider mot principen om likabehandling upphävs,
- b) bestämmelser som strider mot principen om likabehandling och som finns i individuella avtal eller kollektivavtal, i interna regler för företag samt i regler för vinstdrivande eller icke-vinstdrivande föreningar förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.

Artikel 13

Påföljder

Medlemsstaterna skall föreskriva påföljder för överträdelse av nationella bestämmelser som har utfärdats med tillämpning av detta direktiv och skall vidta de åtgärder som krävs för att se till att dessa påföljder tillämpas. Påföljderna skall vara effektiva, proportionella och avskräckande.

Medlemsstaterna skall anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den dag som anges i artikel 16.1, och alla senare ändringar som gäller dem så snart som möjligt.

Artikel 14

Öppenhet

Medlemsstaterna skall se till att på lämpligt sätt och på hela sitt territorium informera berörda personer om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv och om relevanta bestämmelser som redan gäller.

Artikel 15

Rapporter

1. Medlemsstaterna skall senast den [fem år efter ikraftträdandet], och därefter vart femte år, till kommissionen lämna över all tillgänglig information om tillämpningen av detta direktiv.

Kommissionen skall utarbeta en sammanfattande rapport och lägga fram den för Europaparlamentet och rådet. Vid behov skall kommissionen till sin rapport foga förslag till ändring av direktivet.

2. Kommissionen skall ta hänsyn till branschens och relevanta icke-statliga organisationers synpunkter.

Artikel 16

Införlivande

1. Medlemsstaterna skall sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den [två år efter den dag då direktivet träder i kraft]. De skall genast överlämna texterna till dessa bestämmelser till kommissionen tillsammans med en jämförelsetabell för dessa bestämmelser och bestämmelserna i detta direktiv.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

2. Medlemsstaterna skall till kommissionen överlämna texten till de centrala bestämmelser i nationell lagstiftning som de antar inom det område som omfattas av detta direktiv.

Artikel 17

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft samma dag som det offentliggörs i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 18

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

*På rådets vägnar
Ordförande*