

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2002/73/EF

af 23. september 2002

om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 141, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Kommissionen ⁽¹⁾,under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg ⁽²⁾,efter proceduren i traktatens artikel 251 ⁽³⁾, på grundlag af Forligsudvalgets fælles udkast af 19. april 2002, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 6 i traktaten om Den Europæiske Union bygger Unionen på principperne om frihed, demokrati og respekt for menneskerettighederne og de grundlæggende frihedsrettigheder samt retsstatsprincippet, der alle er principper, som medlemsstaterne har til fælles, og den respekterer de grundlæggende rettigheder, således som de garanteres ved den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, og således som de følger af medlemsstaternes fælles forfatningsmæssige traditioner, som generelle principper for fællesskabsretten.
- (2) Alle menneskers ret til lighed for loven og beskyttelse mod forskelsbehandling er en universel rettighed, der anerkendes i verdenserklæringen om menneskerettigheder og FN's konvention om afskaffelse af alle former for diskrimination imod kvinder, den internationale konvention om afskaffelse af alle former for racediskrimination, FN's konventioner om borgerlige og politiske rettigheder og om økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder og den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder, som alle medlemsstaterne har undertegnet.
- (3) Dette direktiv respekterer de grundlæggende rettigheder og overholder de principper, som navnlig anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.
- (4) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i EF-traktatens artikel 2 og artikel 3, stk. 2, og i Domstolens retspraksis. Disse traktatbestem-

melser gør ligestilling mellem mænd og kvinder til en opgave for Fællesskabet og noget, det tilstræber, og pålægger Fællesskabet en positiv forpligtelse til i alle sine aktiviteter at fremme denne ligestilling.

- (5) Traktatens artikel 141, navnlig stk. 3, omhandler specifikt lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.
- (6) I Rådets direktiv 76/207/EØF ⁽⁴⁾ gives der ikke en definition af begreberne direkte og indirekte forskelsbehandling. På grundlag af traktatens artikel 13 har Rådet vedtaget direktiv 2000/43/EF af 29. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse ⁽⁵⁾ og Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv ⁽⁶⁾, som begge indeholder en definition af direkte og indirekte forskelsbehandling. Det er således hensigtsmæssigt at indsætte definitioner, der er i overensstemmelse med disse direktiver for så vidt angår kønsaspektet.
- (7) Dette direktiv anfægter ikke foreningsfriheden, herunder retten til at oprette faglige sammenslutninger sammen med andre og til at melde sig ind i faglige sammenslutninger for at forsvare egne rettigheder. Foranstaltninger i overensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, kan omfatte medlemskab af eller fortsat aktivitet i organisationer eller fagforeninger, hvis hovedformål er i praksis at fremme princippet om ligebehandling af mænd og kvinder.
- (8) Chikane i forbindelse med en persons køn og sexchikane er i strid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Det er derfor hensigtsmæssigt at definere disse begreber og forbyde disse former for forskelsbehandling. Det skal i den forbindelse understreges, at disse former for forskelsbehandling ikke kun forekommer på arbejdspladsen, men også i forbindelse med adgang til beskæftigelse og til erhvervsuddannelse under udøvelse af beskæftigelse og erhverv.
- (9) I den forbindelse bør arbejdsgiverne og de ansvarlige for erhvervsuddannelserne tilskyndes til at træffe foranstaltninger til bekæmpelse af alle former for forskelsbehand-

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

⁽²⁾ EFT C 123 af 25.4.2001, s. 81.

⁽³⁾ Europa-Parlamentets udtalelse af 31.5.2001 (EFT C 47 af 21.2.2002, s. 19), Rådets fælles holdning af 23.7.2001 (EFT C 307 af 31.10.2001, s. 5) og Europa-Parlamentets afgørelse af 24.10.2001 (EFT C 112 E af 9.5.2002, s. 14), Europa-Parlamentets afgørelse af 12.6.2002 og Rådets afgørelse af 13.6.2002.

⁽⁴⁾ EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

⁽⁵⁾ EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22.

⁽⁶⁾ EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16.

ling på grund af køn og navnlig til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af chikane og sexchikane på arbejdspladsen i overensstemmelse med national lovgivning og praksis.

- (10) Det er de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling. Disse bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling. Efter Domstolens retspraksis⁽¹⁾ består forskelsbehandling i, at der på sammenlignelige forhold anvendes forskellige bestemmelser, eller at den samme bestemmelse anvendes på forskellige forhold.
- (11) De erhvervsaktiviteter, som medlemsstaterne kan udelukke fra anvendelsesområdet for direktiv 76/207/EØF, bør begrænses til aktiviteter, som på grund af deres særlige karakter kræver beskæftigelse af en person af et bestemt køn, forudsat at formålet hermed er legitimt, og under overholdelse af proportionalitetsprincippet, som fastlagt i Domstolens retspraksis⁽²⁾.
- (12) Domstolen har konsekvent anerkendt, at det er legitimt, for så vidt angår princippet om ligebehandling, at beskytte kvinder på grund af deres fysiologiske tilstand under og efter graviditet. Den har desuden været konsekvent i sine afgørelser om, at enhver form for negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn. Nærværende direktiv anfægter derfor ikke Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF)⁽³⁾, der har til formål at sikre beskyttelsen af disse kvinders fysiske og psykiske tilstand. I betragtningerne i direktiv 92/85/EØF anføres det, at foranstaltninger til beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ikke må føre til forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet og ikke må berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder. Domstolen har anerkendt beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder, navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring

i arbejdsvilkårene, som de ville være berettiget til under deres fravær.

- (13) I resolution vedtaget af Rådet og arbejds- og socialministrene, forsamlet i Rådet, den 29. juni 2000 om afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd i arbejds- og familieliv⁽⁴⁾ opfordredes medlemsstaterne til at overveje at vurdere muligheden for, at de enkelte retssystemer giver mandlige arbejdstagere en personlig ret til fædreorlov, som ikke kan overføres til moderen, med bevarelse af deres rettigheder i henhold til ansættelsesforholdene. I den sammenhæng er det vigtigt at understrege, at det er medlemsstaterne, der skal afgøre, om de vil indføre en sådan ret, og som skal fastlægge de vilkår, ud over afskedigelse og tilbagevenden til arbejdet, som falder uden for dette direktivs anvendelsesområde.
- (14) Medlemsstaterne kan i henhold til traktatens artikel 141, stk. 4, opretholde eller vedtage foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervs-mæssige karriere. I betragtning af den nuværende situation og under hensyntagen til erklæring 28 til Amsterdam-traktaten bør medlemsstaterne i første omgang tilstræbe at forbedre kvindernes stilling på arbejdsmarkedet.
- (15) Forbuddet mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en persongruppe af det ene køn. Sådanne foranstaltninger tillader sammenslutninger af personer af det ene køn, hvis hovedformål er at fremme disse personers særlige behov og at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder.
- (16) Princippet om ligeløn til mænd og kvinder er allerede knæsat i traktatens artikel 141 og i Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder⁽⁵⁾, og det fastholdes konsekvent i Domstolens retspraksis. Princippet udgør en afgørende og umistelig del af gældende fællesskabsret vedrørende forskelsbehandling på grund af køn.
- (17) Domstolen har fastslået, at da retten til effektiv retsbeskyttelse er grundlæggende, er arbejdstagerne omfattet af denne beskyttelse selv efter ansættelsesforholdets ophør⁽⁶⁾. En arbejdstager, der forsvarer eller afgiver vidneudsagn for en person, som nyder beskyttelse i henhold til dette direktiv, bør nyde samme beskyttelse.

⁽¹⁾ Sag C-394/96 Brown, Sml. 1998 I, s. 4185, Sag C-342/93, Gillespie, Sml. 1996 I, s. 475.

⁽²⁾ Sag C-222/84 Johnston, Sml. 1986, s. 1651, Sag C-273/97, Sirdar, Sml. 1999 I, s. 7403 og sag C-285/98 Kreil, Sml. 2000 I, s. 69.

⁽³⁾ EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

⁽⁴⁾ EFT C 218 af 31.7.2000, s. 5.

⁽⁵⁾ EFT L 45 af 19.2.1975, s. 19.

⁽⁶⁾ Sag C-185/97, Coote, Sml. 1998 I, s. 5199.

- (18) Domstolen har fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der i tilfælde af dets overtrædelse tildeles den arbejdstager, der har været udsat for forskelsbehandling, være tilstrækkelig i forhold til det tab, den pågældende har lidt. Den har desuden understreget, at forudgående fastsættelse af et maksimum kan udelukke en effektiv erstatning, og at udelukkelse af at tilkende renter for at erstatte det lidte tab ikke er tilladt ⁽¹⁾.
- (19) I henhold til Domstolens retspraksis kan der fastsættes nationale regler for søgsmålsfrister på betingelse af, at de ikke er mindre gunstige end reglerne for tilsvarende søgsmål i henhold til national ret, og at de ikke i praksis gør det umuligt at udøve rettigheder i henhold til fællesskabsretten.
- (20) Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af køn, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse bør også foreninger, organisationer og andre juridiske personer have beføjelse til, efter nærmere bestemmelser fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for ethvert offer for forskelsbehandling at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og forsvar i retten.
- (21) Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og, i overensstemmelse med national praksis, med de ikke-statslige organisationer om de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af køn og om, hvordan de kan bekæmpes.
- (22) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af handlinger, der strider mod forpligtelserne i direktiv 76/207/EØF.
- (23) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5, kan målene i dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, er dette direktiv ikke mere vidtgående end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (24) Direktiv 76/207/EØF bør ændres i overensstemmelse med det ovenfor anførte —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

I direktiv 76/207/EØF foretages følgende ændringer:

1) I artikel 1 indsættes følgende stykke:

»1a. Medlemsstaterne tager aktivt hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative

bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, der er omhandlet i stk. 1.«.

2) Artikel 2 affattes således:

»Artikel 2

1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

2. I dette direktiv forstås ved:

— »direkte forskelsbehandling«: at en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

— »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige

— »chikane«: at der udvises en uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima

— »sexchikane«: at der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

3. Chikane og sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn som defineret i dette direktiv og forbydes derfor.

En persons afvisning eller accept af en sådan adfærd må ikke anvendes som grundlag for en beslutning, der vedrører den pågældende.

4. En instruktion om forskelsbehandling af en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling som defineret i dette direktiv.

5. Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis arbejdsgiverne og de ansvarlige for adgang til erhvervsuddannelse til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, navnlig chikane og sexchikane på arbejdspladsen.

⁽¹⁾ Sag C-180/95, Draehmpaehl, Sml. 1997 I, s. 2195, Sag C-271/91, Marshall, Sml. 1993 I, s. 4367.

6. Med hensyn til adgangen til beskæftigelse, herunder den dertil førende uddannelse, kan medlemsstaterne fastsætte, at ulige behandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, ikke udgør forskelsbehandling, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

7. Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.

En kvinde på barselsorlov har efter udløbet af barselsorloven ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville være berettiget til under sit fravær.

Enhver ulige behandling af en kvinde i forbindelse med svangerskab eller barselsorlov som omhandlet i direktiv 92/85/EØF udgør forskelsbehandling som defineret i nærværende direktiv.

Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelserne i Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS (*) og Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF (**)). Det gælder også med forbehold af medlemsstaternes ret til at anerkende en særskilt ret til fædreorlov og/eller adoptionsorlov. De medlemsstater, som anerkender en sådan ret, træffer de nødvendige foranstaltninger for at beskytte mandlige og kvindelige arbejdstagere mod afskedigelse på grund af udøvelsen af denne ret, og for at sikre, at de ved afslutningen af en sådan orlov har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til at drage fordel af de forbedringer i arbejdsforholdene, som de ville have været berettiget til under deres fravær.

8. Medlemsstaterne kan opretholde eller vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, for i praksis at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder.

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

(**) EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

3) Artikel 3 affattes således:

»Artikel 3

1. Anvendelse af princippet om ligebehandling betyder, at der i den offentlige eller den private sektor, herunder offentlige organer, ikke må finde direkte eller indirekte

forskelsbehandling sted på grund af køn, for så vidt angår:

- a) vilkårene for adgang til lønnet beskæftigelse, udøvelse af selvstændig erhvervsvirksomhed og erhvervmæssig beskæftigelse, herunder udvælgelseskriterier og ansættelsesvilkår, uanset branche og uanset niveau i erhvervshierarkiet, herunder i henseende til forfremmelse
- b) adgang til alle typer af og niveauer for erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervmæssig videreuddannelse og omskoling, herunder praktisk arbejds erfaring
- c) ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder afskedigelse, samt løn, som omhandlet i direktiv 75/117/EØF
- d) medlemskab af og deltagelse i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller en organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, herunder de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger for at sikre:

- a) at alle love og administrative bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, ophæves
- b) at alle bestemmelser, der strider mod princippet om ligebehandling, og som indgår i kontrakter eller kollektive overenskomster, virksomheders interne reglementer og vedtægter for selvstændige erhverv og fag samt for arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer, erklæres eller kan erklæres ugyldige eller ændres.

4) Artikel 4 og 5 udgår.

5) Artikel 6 affattes således:

»Artikel 6

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver, der mener sig krænket, fordi princippet om ligebehandling tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan indgive klage til retslige og/eller administrative instanser, herunder, hvor de finder det hensigtsmæssigt, til forligsinstanser, med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv, selv efter at det forhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

2. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at sikre en reel og effektiv erstatning eller godtgørelse efter medlemsstatens afgørelse for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling i strid med artikel 3, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det tab, den pågældende har lidt. En sådan erstatning eller godtgørelse kan ikke begrænses til et på forhånd fastsat maksimum, medmindre arbejdsgiveren kan bevise, at den eneste skade, som en ansøger til et job har lidt som følge af forskelsbehandling i dette direktivs betydning er, at den pågældendes ansøgning ikke er blevet behandlet.

3. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at dette direktivs bestemmelser overholdes, er berettigede til — enten på vegne af eller til støtte for klageren, med dennes godkendelse — at indtræde som part i klagen til retslige og/eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til dette direktiv.

4. Stk. 1 og 3 berører ikke nationale regler om tidsfrister for anlæggelse af sager vedrørende princippet om ligebehandling.»

6) Artikel 7 affattes således:

»Artikel 7

Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at princippet om ligebehandling iagttages.»

7) Følgende artikler indsættes:

»Artikel 8a

1. Medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn. Sådanne organer kan indgå som en del af institutioner, der på nationalt plan har til opgave at forsvare menneskerettighederne eller beskytte enkeltpersoners rettigheder.

2. Medlemsstaterne sikrer, at disse organer også har kompetence til:

- a) at bistå ofre for forskelsbehandling i forbindelse med deres klager over forskelsbehandling, uden at det berører de rettigheder, ofrene, foreningerne, organisationerne og andre juridiske personer, jf. artikel 6, stk. 3, har
- b) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling
- c) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Artikel 8b

1. Medlemsstaterne træffer i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis passende foranstaltninger for at tilskynde til dialog mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at fremme ligebehandling, herunder gennem tilsyn med praksis på arbejdspladserne, kollektive overenskomster, regler for god opførsel, forskning eller udveksling af erfaringer og god praksis.

2. Når det er i overensstemmelse med nationale traditioner og national praksis, tilskynder medlemsstaterne arbejdsmarkedets parter til, uden at det anfægter disses autonomi, at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder og til på passende niveau at indgå aftaler indeholdende regler om forbud mod forskelsbehandling på de i artikel 1 anførte områder, som falder ind under kollektive overenskomstforhandlinger. Sådanne aftaler skal overholde mindstekravene i dette direktiv og de relevante nationale gennemførelsesforanstaltninger.

3. Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis arbejds-giverne til på organiseret og systematisk vis at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd på arbejdspladsen.

4. Med henblik herpå bør arbejdsgiverne tilskyndes til med jævne mellemrum at udarbejde hensigtsmæssig information til arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter om ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden.

Denne information kan omfatte statistikker over andelen af mænd og kvinder på de forskellige organisationstrin og eventuelle foranstaltninger for at forbedre situationen i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne.

Artikel 8c

Medlemsstaterne skal tilskynde til en dialog med relevante ikke-statslige organisationer, som i overensstemmelse med deres nationale lovgivning og praksis har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelsen af forskelsbehandling på grund af køn med henblik på at fremme princippet om ligebehandling.

Artikel 8d

Medlemsstaterne fastsætter de sanktioner, der skal anvendes ved overtrædelse af de nationale bestemmelser, der er vedtaget i henhold til dette direktiv, og træffer de nødvendige foranstaltninger for at sikre, at sanktionerne bliver anvendt.

Sanktionerne, der kan omfatte udbetaling af erstatning til ofret, skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen disse bestemmelser senest den 5. oktober 2005 og meddeler hurtigst muligt eventuelle efterfølgende ændringer.

Artikel 8e

1. Medlemsstaterne kan vedtage eller opretholde bestemmelser, som er gunstigere for beskyttelsen af princippet om ligebehandling end bestemmelserne i dette direktiv.

2. Gennemførelsen af dette direktiv berettiger under ingen omstændigheder en forringelse af det eksisterende beskyttelsesniveau i medlemsstaterne mod forskelsbehandling på de områder, der er omfattet af dette direktiv.»

Artikel 2

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 5. oktober 2005 eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i henhold til dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler senest tre år efter dette direktivs ikrafttræden Kommissionen alle de oplysninger, den har brug for til udarbejdelse af en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

3. Uden at det berører stk. 2, meddeler medlemsstaterne hvert fjerde år Kommissionen teksten til love og administrative bestemmelser vedrørende alle foranstaltninger, som de

vedtager i medfør af traktatens artikel 141, stk. 4, samt rapporter om disse foranstaltninger og deres gennemførelse. På grundlag af disse oplysninger vedtager og offentliggør Kommissionen hvert fjerde år en beretning, der indeholder en sammenlignende vurdering af alle disse foranstaltninger under hensyntagen til erklæring 28 til Amsterdam-traktaten.

Artikel 3

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

Artikel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 23. september 2002.

På Europa-Parlamentets vegne

P. COX

Formand

På Rådets vegne

M. FISCHER BOEL

Formand