

ΟΔΗΓΙΑ 2000/78/ΕΚ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 27ης Νοεμβρίου 2000

για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και ιδίως το άρθρο 13,

την πρόταση της Επιτροπής⁽¹⁾,τη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου⁽²⁾,τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁽³⁾,τη γνώμη της Επιτροπής Περιφερειών⁽⁴⁾,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Κατά το άρθρο 6 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές για όλα τα κράτη μέλη και σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την ευρωπαϊκή σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών και όπως προκύπτουν από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών μελών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου.
- (2) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φύλου έχει παγιωθεί σε ένα σημαντικό σύνολο κειμένων κοινοτικού δικαίου, ειδικότερα δε στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας⁽⁵⁾.
- (3) Κατά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, η Κοινότητα θα πρέπει, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ, να επιδιώξει να εξαλείψει τις ανισότητες και να προωθήσει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως διότι οι γυναίκες είναι συχνά τα θύματα πολλαπλών διακρίσεων.
- (4) Η ισότητα ενώπιον του νόμου και η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα αναγνωρισθέν από την οικουμενική διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, τη σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης εις βάρος των γυναικών, τα σύμφωνα των Ηνωμένων Εθνών για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα και για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα και από την ευρωπαϊκή σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, συμβαλλόμενα μέρη των οποίων είναι όλα τα κράτη μέλη. Η Σύμβαση της Διεδνούς

Οργάνωσης Εργασίας αριθ. 111 απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

- (5) Είναι σημαντικό να γίνονται σεβαστά τα εν λόγω θεμελιώδη δικαιώματα και ελευθερίες. Η οδηγία αυτή δεν θίγει το δικαίωμα του συνεταιριζέσθαι στο οποίο συμπεριλαμβάνεται και το δικαίωμα παντός να ιδρύσει, μαζί με άλλους, συνδικάτα και να εγγραφεί ως μέλος σε συνδικάτα για α την προάσπιση των ιδίων συμφερόντων.
- (6) Ο Κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων, αναγνωρίζει την σημασία της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να λαμβάνονται κατάλληλα μέτρα για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των ηλικιωμένων και των προσώπων με ειδικές ανάγκες.
- (7) Η συνθήκη ΕΚ περιλαμβάνει μεταξύ των στόχων της τον καλύτερο συντονισμό των πολιτικών των κρατών μελών για την απασχόληση. Για το σκοπό αυτό, στη συνθήκη ΕΚ ενσωματώθηκε ένα νέο κεφάλαιο για την απασχόληση, με σκοπό τη χάραξη συντονισμένης στρατηγικής στον τομέα της απασχόλησης και ιδιαίτερα την προώθηση ειδικευμένου, καταρτισμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού.
- (8) Οι κατευθυντήριες γραμμές του 2000 για την απασχόληση, οι οποίες εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Ελσίνκι στις 10 και 11 Δεκεμβρίου 1999, τονίζουν ότι πρέπει να προωθηθεί η δημιουργία προϋποθέσεων για μια αγορά εργασίας που θα ευνοεί την κοινωνική ένταξη, με τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού συνόλου πολιτικών που θα στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος ομάδων, όπως είναι τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Επίσης, υπογραμμίζουν την ανάγκη να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην υποστήριξη των ηλικιωμένων εργαζομένων, ούτως ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή τους στην επαγγελματική ζωή.
- (9) Η απασχόληση και η εργασία αποτελούν θεμελιώδη στοιχεία για τη διασφάλιση των ίσων ευκαιριών για όλους και συντελούν σε μεγάλο βαθμό στην πλήρη συμμετοχή των πολιτών στην οικονομική, πολιτιστική και κοινωνική ζωή καθώς και στην προσωπική ανέλιξη.
- (10) Το Συμβούλιο θέσπισε στις 29 Ιουνίου 2000 την οδηγία 2000/43/ΕΚ⁽⁶⁾ περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής, με την οποία διασφαλίζεται ήδη η προστασία κατά των διακρίσεων αυτών στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.
- (11) Οι διακρίσεις λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της συνθήκης ΕΚ, ειδικότερα δε την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και

⁽¹⁾ ΕΕ C 177 Ε της 27.6.2000, σ. 42.⁽²⁾ Γνώμη που εδόθη στις 12 Οκτωβρίου 2000 (δεν δημοσιεύθηκε ακόμη στην Επίσημη Εφημερίδα).⁽³⁾ ΕΕ C 204 της 18.7.2000, σ. 82.⁽⁴⁾ ΕΕ C 226 της 8.8.2000, σ. 1.⁽⁵⁾ ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40.⁽⁶⁾ ΕΕ L 180 της 19.7.2000, σ. 22.

- κοινωνικής προστασίας, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη.
- (12) Προς τούτο, πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την Κοινότητα κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. Η απαγόρευση των διακρίσεων πρέπει να εφαρμόζεται και σε υπηκόους τρίτων χωρών, αλλά δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας και δεν θίγει τις διατάξεις που ρυθμίζουν την είσοδο και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και την πρόσβασή τους στην απασχόληση και την επαγγελματική δραστηριότητα.
- (13) Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας οι παροχές των οποίων δεν εξομοιούνται προς αμοιβή κατά την έννοια που δίδεται στον όρο αυτόν από την εφαρμογή του άρθρου 141 της συνθήκης ΕΚ, ούτε προς τις πάσης φύσεως αμοιβές που καταβάλλει το κράτος με στόχο την πρόσβαση στην απασχόληση ή την παραμονή σε αυτήν.
- (14) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές διατάξεις σχετικά με τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης.
- (15) Αρμόδια για την εκτίμηση των γεγονότων, από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, είναι τα εθνικά δικαστήρια ή άλλοι αρμόδιοι φορείς. Σύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού δικαίου ή την πρακτική, οι κανόνες αυτοί μπορούν να προβλέπουν παν αποδεικτικό μέσο για την έμμεση διάκριση συμπεριλαμβανομένων και των στατιστικών στοιχείων.
- (16) Η θέσπιση μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον εργασιακό χώρο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω ειδικών αναγκών.
- (17) Η παρούσα οδηγία δεν απαιτεί την πρόσληψη, προαγωγή ή διατήρηση στη θέση απασχόλησης ή την παροχή εκπαίδευσης σε άτομο που δεν είναι κατάλληλο, ικανό και πρόθυμο να εκτελεί τα βασικά καθήκοντα της εν λόγω θέσης απασχόλησης, ή να παρακολουθήσει έναν δεδομένο κύκλο εκπαίδευσης, με την επιφύλαξη της υποχρέωσης να προβλέπονται εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες.
- (18) Η οδηγία αυτή, ιδίως, δεν έχει ως αποτέλεσμα να επιβάλλει στις ένοπλες δυνάμεις καθώς και στις αστυνομικές και σωφρονιστικές υπηρεσίες ή τις υπηρεσίες εκτάκτων αναγκών να προσλαμβάνουν ή να διατηρούν σε θέση απασχόλησης, πρόσωπα χωρίς την απαιτούμενη επαγγελματική επάρκεια, για την άσκηση όλων των καθηκόντων στα οποία ενδέχεται να κληθούν, λαμβάνοντας υπόψη το θεμιτό στόχο να διατηρηθεί η επιχειρησιακή ετοιμότητα των υπηρεσιών αυτών.
- (19) Επιπλέον τα κράτη μέλη έχουν την ευχέρεια να μην εφαρμόσουν τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας τις σχετικές με τις ειδικές ανάγκες ή την ηλικία στο σύνολο ή σε μέρος των ενόπλων δυνάμεών τους, προκειμένου να διατηρήσουν τις ικανότητες αυτών των δυνάμεων τα κράτη μέλη που κάνουν χρήση αυτής της ευχερείας οφείλουν να καθορίσουν το πεδίο εφαρμογής της παρέκκλισης.
- (20) Πρέπει να προβλέπονται κατάλληλα μέτρα, δηλαδή μέτρα αποτελεσματικά και πρακτικά για τη διαμόρφωση της θέσης εργασίας ανάλογα με τις ειδικές ανάγκες, παραδείγματος χάριν με τη διαμόρφωση του χώρου ή με προσαρμογή του εξοπλισμού, του ρυθμού εργασίας, της κατανομής καθηκόντων ή της παροχής μέσων κατάρτισης ή πλαισώσης.
- (21) Για να διαπιστώνεται αν τα εν λόγω μέτρα συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση, πρέπει να λαμβάνεται ιδίως υπόψη το οικονομικό και άλλο κόστος που επιφέρουν, το μέγεθος και οι οικονομικοί πόροι του οργανισμού ή της επιχείρησης και η διαθεσιμότητα δημοσίων πόρων ή οιασδήποτε άλλης ενίσχυσης.
- (22) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις εθνικές νομοθεσίες περί την οικογενειακή κατάσταση και τις παροχές που εξαρτώνται από αυτήν.
- (23) Σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις, η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να δικαιολογείται όταν ένα γνώριμα που συνδέεται με το θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις, με μια ειδική ανάγκη, την ηλικία ή το γενετήσιο προσανατολισμό, συνιστά ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο σκοπός είναι νόμιμος και η επαγγελματική προϋπόθεση ανάλογη. Οι περιπτώσεις αυτές πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στις πληροφορίες που παρέχουν τα κράτη μέλη στην Επιτροπή.
- (24) Η Ευρωπαϊκή Ένωση με τη δήλωσή της αριθ. 11 σχετικά με το καθεστώς των εκκλησιών και των μη ομολογιακών ενώσεων, η οποία επισυνάπτεται στην τελική πράξη της Συνθήκης του Άμστερνταμ, αναγνώρισε ρητώς ότι σέβεται και δεν θίγει το καθεστώς που απολαμβάνουν στα κράτη μέλη εκκλησίες και θρησκευτικές ενώσεις ή κοινότητες δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας και ότι σέβεται ωσαύτως το καθεστώς των φιλοσοφικών και μη ομολογιακών ενώσεων. Με αυτή την προοπτική, τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν ειδικές διατάξεις σχετικά με τις ουσιώδεις, θεμιτές και δικαιολογημένες επαγγελματικές απαιτήσεις που ενδέχεται να απαιτούνται για την άσκηση σχετικής επαγγελματικής δραστηριότητας.
- (25) Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας αποτελεί ουσιώδες στοιχείο για την πραγματοποίηση των στόχων που καθορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και για την ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στην απασχόληση εντούτοις, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να δικαιολογείται υπό ορισμένες περιστάσεις και, συνεπώς, απαιτούνται ειδικές διατάξεις οι οποίες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την κατάσταση των κρατών μελών. Συνεπώς, ο διαχωρισμός μεταξύ της διαφορετικής μεταχείρισης που δικαιολογείται με βάση θεμιτούς στόχους των πολιτικών απασχόλησης αγοράς εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης και των απαγορευμένων διακρίσεων είναι ουσιαστικής σημασίας.
- (26) Η απαγόρευση της διακριτικής μεταχείρισης δεν πρέπει να θίγει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που αποσκοπούν στην πρόληψη ή αντιστάθμιση της μειονεκτικής θέσης στην οποία περιέρχονται ομάδες προσώπων ενός δεδομένου θρησκευματος ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, και τα μέτρα αυτά μπορούν να επιτρέπουν τις οργανώσεις ατόμων ενός δεδομένου θρησκευματος ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, όταν ο κύριος σκοπός τους είναι η προαγωγή των ειδικών αναγκών των εν λόγω ατόμων.

- (27) Το Συμβούλιο, στη σύστασή του, 86/379/ΕΟΚ της 24ης Ιουλίου 1986 ⁽¹⁾, για την απασχόληση των ατόμων με ειδικές ανάγκες στην Κοινότητα θέσπισε πλαίσιο προσανατολισμού που απαρτίζει παραδείγματα θετικών δράσεων για την προώθηση της πρόσληψης και της εκπαίδευσης ατόμων με ειδικές ανάγκες, στο δε ψήφισμά του, της 17ης Ιουνίου 1999, σχετικά με την ισότητα των ευκαιριών για τα άτομα με ειδικές ανάγκες ⁽²⁾, επιβεβαίωσε ότι προέχει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή ιδίως στην πρόσληψη, στην παραμονή στη θέση εργασίας και στη δια βίου εκπαίδευση και μαθητεία των ατόμων με ειδικές ανάγκες.
- (28) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες προϋποθέσεις, αφήνοντας στα κράτη μέλη τη δυνατότητα θέσπισης ή διατήρησης ευνοϊκότερων διατάξεων. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να χρησιμεύσει ως δικαιολογία για ενδεχόμενη οπισθοδρόμηση σε σχέση με την σημερινή κατάσταση στα κράτη μέλη.
- (29) Τα άτομα που έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού πρέπει να διαθέτουν κατάλληλα μέσα έννομης προστασίας. Προκειμένου να υπάρξει ένα πιο ουσιαστικό επίπεδο προστασίας, οι ενώσεις ή τα νομικά πρόσωπα θα πρέπει επίσης να δύνανται να κινηθούν διαδικασίες, όπως ορίζουν κατ' ιδίαν τα κράτη μέλη, είτε εξ ονόματος κάποιου θύματος είτε προς υπεράσπισή του, χωρίς να θίγονται εθνικοί δικονομικοί κανόνες όσον αφορά την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση ενώπιον των δικαστηρίων.
- (30) Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας απαιτεί κατάλληλη δικαστική προστασία έναντι αντιποίνων.
- (31) Όταν πιθανολογείται διακριτική μεταχείριση, οι κανόνες περί βάρους της αποδείξεως πρέπει να προσαρμόζονται και, προκειμένου να εφαρμοστούν αποτελεσματικά η αρχή της ίσης μεταχείρισης, το βάρος της αποδείξεως πρέπει να αντιστρέφεται στον εναγόμενο εφόσον προσάγονται αποδείξεις μιας τέτοιας διακριτικής μεταχείρισης. Εντούτοις, ο εναγόμενος δεν είναι υπεύθυνος να αποδείξει ότι ο ενάγων πιστεύει σε δεδομένη θρησκεία, έχει δεδομένες πεποιθήσεις, παρουσιάζει δεδομένο μειονέκτημα, έχει δεδομένη ηλικία ή δεδομένο γενετήσιο προσανατολισμό.
- (32) Τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να εφαρμόζουν τους κανόνες σχετικά με το βάρος της αποδείξεως σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλο αρμόδιο φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά οι προαναφερόμενες διαδικασίες είναι εκείνες στις οποίες δεν απαιτείται από τον ενάγοντα να αποδείξει τα πραγματικά περιστατικά, η διερεύνηση των οποίων εναπόκειται στο δικαστήριο ή τον αρμόδιο φορέα.
- (33) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθούν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων καθώς και, στα πλαίσια των εθνικών πρακτικών, και με μη κυβερνητικές οργανώσεις για την αντιμετώπιση των διαφόρων μορφών διακρίσεων στο χώρο εργασίας και την καταπολέμησή τους.
- (34) Η ανάγκη προώθησης της ειρήνης και της συμφιλίωσης μεταξύ των κυριότερων κοινοτήτων της Βόρειας Ιρλανδίας απαιτεί την ενσωμάτωση ειδικών διατάξεων στην παρούσα οδηγία.
- (35) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέψουν ουσιαστικές αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για την περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων εκ της παρούσας οδηγίας.
- (36) Τα κράτη μέλη δύνανται να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους, κατόπιν κοινής τους αιτήσεως, την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας όσον αφορά τις διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων, υπό τον όρο ότι θα λάβουν κάθε αναγκαίο μέτρο ώστε να μπορούν ανά πάσα στιγμή να εγγυηθούν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία.
- (37) Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως ορίζεται από το άρθρο 5 της συνθήκης ΕΚ, οι στόχοι της παρούσας οδηγίας, δηλαδή η εντός της Κοινότητας δημιουργία ενός πεδίου δράσης όσον αφορά την ισότητα στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και, δύνανται συνεπώς, λόγω των διαστάσεων ή των αποτελεσμάτων της προβλεπόμενης δράσης να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο. Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για το σκοπό αυτόν,

ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι η θέσπιση γενικού πλαισίου για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, ειδικών αναγκών, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας, προκειμένου να υλοποιηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα κράτη μέλη.

Άρθρο 2

Η έννοια των διακρίσεων

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει την απουσία άμεσης ή έμμεσης διάκρισης για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.
2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:
 - α) συντρέχει άμεση διάκριση όταν, για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο,
 - β) συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας, ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα εκτός εάν,
 - i) η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία, ή

⁽¹⁾ ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σ. 43.

⁽²⁾ ΕΕ C 186 της 2.7.1999, σ. 3.

ii) για τα πρόσωπα με κάποιο μειονέκτημα, ο εργοδότης ή κάθε πρόσωπο ή οργανισμός έναντι του οποίου ισχύει η παρούσα οδηγία, υποχρεούται, δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας, να λάβει κατάλληλα μέτρα, ανταποκρινόμενα στην αρχή που θέτει το άρθρο 5, με σκοπό την εξάλειψη των μειονεκτημάτων που συνεπάγεται η εν λόγω διάταξη, κριτήριο ή πρακτική.

3. Η παρενόχληση νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παραγράφου 1, εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1 με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος. Στη συνάρτηση αυτή, η έννοια της παρενόχλησης μπορεί να οριστεί σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.

4. Εντολή για την εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης προσώπων, που συνδέεται με ένα από τους λόγους του άρθρου 1, νοείται ως διάκριση κατά την έννοια της παραγράφου 1.

5. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τα μέτρα που προβλέπει ο εθνικός νόμος και τα οποία σε μια δημοκρατική κοινωνία είναι αναγκαία για την ασφάλεια, την προάσπιση της τάξης και την πρόληψη ποινικών παραβάσεων, την προστασία της υγείας και των δικαιωμάτων και ελευθεριών άλλων.

Άρθρο 3

Πεδίο εφαρμογής

1. Εντός των ορίων των εξουσιών που απονέμονται στην Κοινότητα, η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημόσιων φορέων, όσον αφορά:

- τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών,
- την πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής επαγγελματικής πείρας,
- τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,
- την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

2. Η παρούσα οδηγία δεν καλύπτει τη διαφορετική μεταχείριση λόγω υπηκοότητας και δεν θίγει τις διατάξεις και τις προϋποθέσεις που αφορούν την εισδοχή και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών και απατρίδων στην επικράτεια των κρατών μελών, ούτε στη μεταχείριση που απορρέει από τη νομική κατάσταση των εν λόγω υπηκόων τρίτων χωρών ή απατρίδων.

3. Η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις πάσης φύσεως παροχές που καταβάλλουν τα δημόσια συστήματα ή τα εξομοιούμενα προς τα δημόσια, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ή προστασίας.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέψουν ότι η παρούσα οδηγία δεν εφαρμόζεται στις ένοπλες δυνάμεις, στο βαθμό που αφορά τις διαφορές μεταχείρισης λόγω ειδικής ανάγκης ή ηλικίας.

Άρθρο 4

Επαγγελματικές απαιτήσεις

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν στην ισχύουσα κατά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας οδηγίας εθνική τους νομοθεσία ή να προβλέψουν σε μελλοντική νομοθεσία η οποία αφορά τις ισχύουσες εθνικές πρακτικές, κατά την ημερομηνία έκδοσης της παρούσας οδηγίας διατάξεις βάσει των οποίων, στην περίπτωση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων των εκκλησιών ή άλλων δημοσίων ή ιδιωτικών ενώσεων η δεοντολογία των οποίων εδράζεται στη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις, η διαφορετική μεταχείριση που εδράζεται στο θρήσκευμα ή τις πεποιθήσεις ενός προσώπου δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των εν λόγω δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου ασκούνται, η θρησκεία ή οι πεποιθήσεις αποτελούν επαγγελματική απαίτηση ουσιώδη, θεμιτή και δικαιολογημένη, λαμβάνοντας υπόψη τη δεοντολογία της οργάνωσης. Αυτή η διαφορετική μεταχείριση ασκείται τηρουμένων των συνταγματικών διατάξεων και αρχών των κρατών μελών, καθώς και των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου και δεν μπορεί να αιτιολογεί διάκριση η οποία βασίζεται σε άλλους λόγους.

Εφόσον οι διατάξεις της τηρούνται κατά τα λοιπά, η παρούσα οδηγία δεν θίγει συνεντός το δικαίωμα των εκκλησιών και των λοιπών δημόσιων ή ιδιωτικών ενώσεων των οποίων η δεοντολογία εδράζεται στο θρήσκευμα ή στις πεποιθήσεις, εφόσον ενεργούν σύμφωνα με τις εθνικές συνταγματικές και νομοθετικές διατάξεις, να απαιτούν από τα πρόσωπα που εργάζονται για λογαριασμό τους στάση καλής πίστωσης και συμμόρφωσης προς την δεοντολογία τους.

Άρθρο 5

Εύλογες προσαρμογές για τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες

Για να εξασφαλισθεί η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έναντι προσώπων με ειδικές ανάγκες, προβλέπονται εύλογες προσαρμογές. Αυτό σημαίνει ότι ο εργοδότης λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα, ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται σε μια συγκεκριμένη κατάσταση, ώστε το πρόσωπο με ειδικές ανάγκες να μπορεί να έχει πρόσβαση σε θέση εργασίας, να ασκεί ή να προάγει στο επάγγελμά του, ή προκειμένου να του παρέχεται εκπαίδευση, αρκεί τα μέτρα αυτά να μη συνεπάγονται δυσανάλογη επιβάρυνση για τον εργοδότη. Η επιβάρυνση δεν είναι δυσανάλογη όταν αντισταθμίζεται επαρκώς με μέτρα λαμβανόμενα στο πλαίσιο της πολιτικής ενός κράτους μέλους υπέρ των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Άρθρο 6

Δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας

1. Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι η λόγω ηλικίας διαφορετική μεταχείριση δεν συνιστά διάκριση εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό

στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Αυτή η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

- α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανομένων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους ηλικιωμένους και τους εργαζομένους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους,
- β) τον καθορισμό ελάχιστων όρων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση,
- γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

2. Κατά παρέκκλιση εκ του άρθρου 2 παράγραφος 2, τα κράτη μέλη δύνανται να προβλέπουν ότι δεν συνιστά διάκριση λόγω ηλικίας, όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ο καθορισμός ηλικίας για την ένταξη ή την αποδοχή σε παροχές συνταξιοδότησης ή αναπηρίας, συμπεριλαμβανομένου και του καθορισμού για τα καθεστώτα αυτά διαφορετικού ορίου ηλικίας για εργαζόμενους ή για ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων και της χρήσης στο πλαίσιο των συστημάτων αυτών κριτηρίων ηλικίας στους αναλογιστικούς υπολογισμούς, υπό τον όρο ότι αυτό δεν καταλήγει σε διακρίσεις λόγω φύλου.

Άρθρο 7

Θετική δράση και ειδικά μέτρα

1. Προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.
2. Όσον αφορά τα πρόσωπα με ειδικές ανάγκες, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρήσουν ή να εισάγουν διατάξεις προστασίας της υγείας και της ασφαλείας στο χώρο εργασίας, ούτε μέτρα που στοχεύουν στη δημιουργία ή τη διατήρηση προϋποθέσεων ή διευκολύνσεων με σκοπό τη διαφύλαξη ή την ενθάρρυνση της ένταξής τους στον κόσμο της εργασίας.

Άρθρο 8

Ελάχιστες προϋποθέσεις

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης από αυτές που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.
2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει αφορμή μείωσης του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων, το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτονται από την οδηγία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ ΚΑΙ ΕΚΤΕΛΕΣΗ

Άρθρο 9

Υπεράσπιση των δικαιωμάτων

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει, έχει πρόσβαση σε δικαστικές ή/και διοικητικές διαδικασίες, συμπεριλαμβανομένων, όπου κρίνεται ενδεδειγμένο, διαδικασιών συνδιαλλαγής, για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων εκ της παρούσας οδηγίας.
2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα, τα οποία έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια της εθνικής τους νομοθεσίας, έννομο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, μπορούν να κινήσουν, είτε εξ ονόματος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπόμενη για την πραγμάτωση των υποχρεώσεων εκ της παρούσας οδηγίας.
3. Οι παράγραφοι 1 και 2 δεν θίγουν τις εθνικές διατάξεις περί των προθεσμιών ασκήσεως αγωγής σχετιζόμενης με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 10

Βάρος της αποδείξεως

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με την εθνική δικονομία, προκειμένου να διασφαλίζουν ότι όταν ένα πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσάγει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά, από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, θα εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
2. Η παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να εισάγουν κανόνες περί αποδείξεως ευνοϊκότερους για τους ενάγοντες.
3. Η παράγραφος 1 δεν ισχύει για ποινικές διαδικασίες.
4. Οι παράγραφοι 1, 2 και 3 ισχύουν επίσης για κάθε διαδικασία κινηθείσα σύμφωνα με το άρθρο 9 παράγραφος 2.
5. Τα κράτη μέλη δεν υποχρεούνται να εφαρμόζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες στις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή στον αρμόδιο φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

Άρθρο 11

Προστασία έναντι αντιποίνων

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην έννομη τάξη τους τα μέτρα εκείνα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας που στοχεύει στην πραγμάτωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 12

Ενημέρωση

Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι διατάξεις που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις, τίθενται υπόψη των ενδιαφερομένων με κάθε πρόσφορο μέσο π.χ. στο χώρο εργασίας και σε όλο το έδαφός τους.

Άρθρο 13

Κοινωνικός διάλογος

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

2. Όταν συνάδει προς τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, χωρίς να θίγεται η αυτονομία τους, να συνάπτουν στο ενδεδειγμένο επίπεδο, συμφωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στους τομείς του άρθρου 3 που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συμφωνίες αυτές τηρούν τις ελάχιστες προϋποθέσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία και τα εθνικά μέτρα εφαρμογής.

Άρθρο 14

Διάλογος με τις μη κυβερνητικές οργανώσεις

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν το διάλογο με τις κατάλληλες μη κυβερνητικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο και πρακτική, έννομο συμφέρον να συμβάλλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων για ένα από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, με σκοπό την προώθηση της ίσης μεταχείρισης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

ΙΔΙΑΙΤΕΡΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 15

Βόρεια Ιρλανδία

1. Προκειμένου να αντιμετωπισθεί η χαμηλή εκπροσώπηση μιας από τις κυριότερες θρησκευτικές κοινότητες στις αστυνομικές υπηρεσίες στη Βόρεια Ιρλανδία, οι διαφορές μεταχείρισης σχετικά με την πρόσληψη στις υπηρεσίες αυτές, συμπεριλαμβανομένου του προσωπικού υποστήριξης, δεν αποτελούν διάκριση, στο μέτρο που αυτές οι διαφορές μεταχείρισης επιτρέπονται ρητά από την εθνική νομοθεσία.

2. Προκειμένου να διατηρηθεί ισορροπία όσον αφορά τις δυνατότητες απασχόλησης για τους εκπαιδευτικούς στη Βόρεια Ιρλανδία, και παράλληλα να προωθηθεί η υπέρβαση των ιστορικών διαίρεσεων μεταξύ των κύριων θρησκευτικών κοινοτήτων της, οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας σχετικά με τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις δεν εφαρμόζονται στην πρόσληψη εκπαιδευτικών στα εκπαιδευτικά ιδρύματα της Βόρειας Ιρλανδίας, στο μέτρο που αυτό επιτρέπεται ρητά από την εθνική νομοθεσία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 16

Συμμόρφωση

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να:

- α) καταργηθεί κάθε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική διάταξη αντιβαίνουσα στην αρχή της ίσης μεταχείρισης,
- β) κηρύσσονται ή μπορούν να κηρυχθούν άκυρες ή να τροποποιούνται οποιοσδήποτε διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης οι οποίες περιέχονται στις ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες, τους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων, τα καταστατικά κερδοσκοπικών ή μη κερδοσκοπικών οργανώσεων και τα καταστατικά ανεξάρτητων επαγγελματικών οργανώσεων και συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και των εργοδοτών.

Άρθρο 17

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες επιβολής κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα εφαρμογής τους. Οι κυρώσεις, οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή έως τις 2 Δεκεμβρίου 2003 το αργότερο και κοινοποιούν κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση το συντομότερο δυνατόν.

Άρθρο 18

Εφαρμογή

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση προς την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις 2 Δεκεμβρίου 2003 ή μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους, εφόσον αυτοί το ζητήσουν από κοινού, την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας όσον αφορά τις διατάξεις περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι, το αργότερο κατά την 2α Δεκεμβρίου 2003 οι κοινωνικοί εταίροι θα έχουν λάβει τα απαραίτητα μέτρα μέσω συμφωνιών, ενώ παράλληλα τα κράτη μέλη πρέπει να έχουν λάβει όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυώνται τα αποτελέσματα που επιβάλλονται από την εν λόγω οδηγία. Αμέσως ενημερώνουν σχετικά την Επιτροπή.

Προκειμένου να ληφθούν υπόψη ειδικοί όροι και εφόσον είναι αναγκαίο, τα κράτη μέλη διαθέτουν τρία επί πλέον έτη αρχής γενομένης της 2ας Δεκεμβρίου 2003, ήτοι συνολικά 6 έτη, για να θέσουν σε εφαρμογή τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας τις σχετικές με τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και ειδικών αναγκών. Στην περίπτωση αυτή ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή. Τα κράτη μέλη που αποφασίζουν να κάνουν χρήση της πρόσθετης αυτής περιόδου υποβάλλουν κάθε χρόνο έκθεση στην Επιτροπή σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνουν προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις διακρίσεις λόγω ηλικίας και ειδικών αναγκών και σχετικά με τις προόδους που σημειώνονται ως προς την εφαρμογή της οδηγίας. Η Επιτροπή υποβάλλει κάθε χρόνο έκθεση στο Συμβούλιο.

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

Άρθρο 19

Έκθεση

1. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το αργότερο στις 2 Δεκεμβρίου 2005, και εν συνεχεία ανά πενταετία, όλες τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

2. Η έκθεση της Επιτροπής λαμβάνει δεόντως υπόψη την άποψη των κοινωνικών εταίρων και των οικείων μη κυβερνητικών οργανώσεων. Σύμφωνα με την αρχή της συστηματικής συνεκτίμησης του ζητήματος των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, η έκθεση περιέχει μεταξύ άλλων αξιολόγηση των επιπτώσεων που έχουν τα ληφθέντα μέτρα στους άνδρες και τις γυναίκες. Με βάση τις παραληφθείσες πληροφορίες, η έκθεση περιλαμβάνει, εάν είναι

αναγκαίο, προτάσεις για την αναθεώρηση και την ενημέρωση της οδηγίας.

Άρθρο 20

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία τίθεται σε ισχύ την ημέρα της δημοσίευσής της στην *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*.

Άρθρο 21

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, 27 Νοεμβρίου 2000.

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

É. GUIGOU