

Πρόταση οδηγίας του Συμβουλίου περί διαμόρφωσης γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και το επάγγελμα

(2000/C 177 E/07)

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

COM(1999) 565 τελικό — 1999/0225(CNS)

(Υποβλήθηκε από την Επιτροπή στις 6 Ιανουαρίου 2000)

ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινοτήτας, και ιδίως το άρθρο 13,

την πρόταση της Επιτροπής,

τη γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου,

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής,

τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών,

Εκτιμώντας τα εξής:

- (1) Η Ευρωπαϊκή Ένωση βασίζεται στις αρχές της ελευθερίας, της δημοκρατίας, του σεβασμού των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών, καθώς και του κράτους δικαίου, αρχές οι οποίες είναι κοινές για όλα τα κράτη μέλη. Σύμφωνα με το άρθρο 6 παράγραφος 2 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ένωση σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως κατοχυρώνονται με την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, ως γενικές αρχές του κοινοτικού δικαίου.
- (2) Το άρθρο 13 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινοτήτας εξουσιοδοτεί το Συμβούλιο να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.
- (3) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανεξάρτητα από το φύλο έχει αναπτυχθεί εν εκτάσει στην κοινοτική νομοθεσία, ειδικότερα στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας⁽¹⁾. Η συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινοτήτας εξουσιοδοτεί το Συμβούλιο να θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- (4) Η ισότητα ενώπιον του νόμου και η προστασία έναντι των διακρίσεων για όλα τα πρόσωπα αποτελεί οικογενειακό

δικαίωμα που αναγνωρίζεται από την Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρώπινων Δικαιωμάτων, τις συνθήκες των Ηνωμένων Εθνών για τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα και τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, στις οποίες όλα τα κράτη μέλη είναι συμβαλλόμενα μέρη. Η σύμβαση της Διευθνούς Οργάνωσης Εργασίας αριθ. 111 απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και του επαγγέλματος.

- (5) Ο κοινοτικός χάρτης των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων αναγνωρίζει τη σημασία της καταπολέμησης κάθε είδους διακρίσεων, συμπεριλαμβανομένης της ανάγκης να αναληφθεί η κατάλληλη δράση για την κοινωνική και οικονομική ένταξη των ηλικιωμένων και των ατόμων με ειδικές ανάγκες.
- (6) Η συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινοτήτας, περιλαμβάνει μεταξύ των στόχων της την προαγωγή του συντονισμού των πολιτικών των κρατών μελών για την απασχόληση. Για το σκοπό αυτό, ένα νέο κεφάλαιο για την απασχόληση ενσωματώθηκε στη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινοτήτας ως μέσο για την ανάπτυξη μιας συντονισμένης ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση ώστε να προαχθεί ένα ειδικευμένο, καταρτισμένο και ευπροσάρμοστο εργατικό δυναμικό.
- (7) Οι κατευθυντήριες γραμμές του 1999 για την απασχόληση, που εγκρίθηκαν από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο στη Βιέννη στις 11 και 12 Δεκεμβρίου 1998, τονίζουν την ανάγκη να ενισχυθούν οι όροι για μια πιο ενεργό συμμετοχή στην αγορά εργασίας με τη διαμόρφωση ενός συνεκτικού συνόλου πολιτικών που θα στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας και φυλετικής ή εθνικής καταγωγής. Τα συμπεράσματα του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου της Βιέννης δίνουν έμφαση στην ανάγκη να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη στήριξη των ηλικιωμένων εργαζομένων ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας.
- (8) Η απασχόληση και η επαγγελματική δραστηριότητα είναι 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.
- (9) Οι διακρίσεις λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού μπορούν να υπονομεύσουν την επίτευξη των στόχων της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινοτήτας, ειδικότερα την επίτευξη υψηλού επιπέδου απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την ανύψωση του επιπέδου διαβίωσης και της ποιότητας της ζωής, την οικονομική και κοινωνική συνοχή και αλληλεγγύη καθώς και την ενίσχυση της ελεύθερης κυκλοφορίας των προσώπων.

⁽¹⁾ ΕΕ L 39, 14.2.1976, σ. 40.

- (10) Για το σκοπό αυτό οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση βάσει φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού σε ό,τι αφορά τους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία πρέπει να απαγορεύεται σε όλη την Κοινότητα· ότι η παρενόχληση που δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, προσβλητικό ή ενοχλητικό εργασιακό περιβάλλον σε σχέση με οποιουδήποτε λόγους διακρίσεων πρέπει να θεωρείται ότι συνιστά διακριτική μεταχείριση.
- (11) Η λήψη μέτρων για την αντιμετώπιση των αναγκών των ατόμων με ειδικές ανάγκες στον εργασιακό χώρο διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας.
- (12) Μια διαφορά στη μεταχείριση μπορεί να δικαιολογηθεί όταν ένα χαρακτηριστικό σχετικά με κάποιον από τους λόγους διακριτικής μεταχείρισης συνιστά πραγματικό επαγγελματικό προσόν.
- (13) Η Ευρωπαϊκή Ένωση με τη δήλωσή της αριθ. 11 που προσαρτάται στη συνθήκη του Άμστερνταμ αναγνώρισε ρητώς ότι σέβεται και δεν θίγει το καθεστώς που εκκλησίες και θρησκευτικές ενώσεις ή κοινότητες απολαμβάνουν στα κράτη μέλη δυνάμει της εθνικής νομοθεσίας και ότι ωσαύτως σέβεται το καθεστώς των φιλοσοφικών και μη ομολογιακών οργανώσεων.
- (14) Η απαγόρευση διακρίσεων δεν πρέπει να θίγει τη διατήρηση ή θέσπιση μέτρων που παρέχουν ειδικά προνόμια για τη μείωση ή κατάργηση των ανισοτήτων που σχετίζονται με τους προαναφερόμενους λόγους για την εισαγωγή διακρίσεων.
- (15) Οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας καθορίζουν τις ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας κατ' αυτόν τον τρόπο στα κράτη μέλη τη δυνατότητα επιλογής ευνοϊκότερων διατάξεων. Η υλοποίηση της παρούσας οδηγίας δεν πρέπει να χρησιμεύσει ως δικαιολογία για ενδεχόμενη οπισθοδρόμηση σε σχέση με την κατάσταση που επικρατεί ήδη σε κάθε κράτος μέλος.
- (16) Είναι σημαντικό να διασφαλιστεί ότι τα άτομα που έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση διαθέτουν τα πρόσφορα μέσα νόμιμης προστασίας. Ενώσεις ή νομικά πρόσωπα πρέπει επίσης να εξουσιοδοτηθούν να ασκούν το δικαίωμα υπεράσπισης εξ' ονόματος οποιουδήποτε θύματος.
- (17) Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας απαιτεί κατάλληλη δικαστική προστασία, από πλευράς αστικού δικαίου, έναντι αντιποινών και αναπροσαρμογή των γενικών κανόνων για το βάρος απόδειξης.
- (18) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να παρέχουν κατάλληλη πληροφόρηση για τις διατάξεις που θεσπίζουν κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.
- (19) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθούν τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την αντιμετώπιση των

διαφόρων μορφών διακρίσεων στον εργασιακό χώρο και την καταπολέμησή τους.

- (20) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να διασφαλίζουν ότι καταργούνται ή τροποποιούνται νόμοι, κανονισμοί, διοικητικές διατάξεις, συλλογικές συμβάσεις, εσωτερικοί κανονισμοί λειτουργίας επιχειρήσεων ή καταστατικά που διέπουν τα ανεξάρτητα επαγγέλματα, άλλα επαγγέλματα ή εμπορικές ενώσεις και αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης.
- (21) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίσουν αποτελεσματικές ανάλογες και αποτρεπτικές κυρώσεις για τις περιπτώσεις παράβασης των υποχρεώσεων που πηγάζουν από την παρούσα οδηγία.
- (22) Σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας που ορίζονται στο άρθρο 5 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, οι στόχοι της παρούσας οδηγίας, δηλαδή επίτευξη της ισότητας στην απασχόληση και το επάγγελμα, είναι αδύνατον να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη, επειδή σκοπός είναι να διασφαλιστεί η εναρμόνιση σε επίπεδο Κοινότητας. Λόγω της κλίμακας και του αντικτυπού της προτεινόμενης δράσης οι στόχοι αυτοί μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο. Η παρούσα οδηγία περιορίζεται στο ελάχιστο αναγκαίο για την επίτευξη των στόχων αυτών και δεν υπερβαίνει ότι είναι απαραίτητο για το σκοπό αυτό,

ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ I

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εφαρμοστεί στα κράτη μέλη η αρχή της ίσης μεταχείρισης σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και στο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών, της επαγγελματικής κατάρτισης, των όρων απασχόλησης και της ιδιότητας του μέλους ορισμένων οργανώσεων, για όλα τα πρόσωπα ανεξάρτητα από φυλετική ή εθνική καταγωγή, θρησκεία ή πεποιθήσεις, αναπηρία, ηλικία ή γενετήσιο προσανατολισμό.

Άρθρο 2

Η έννοια των διακρίσεων

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η αρχή της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση οποιασδήποτε μορφής μεταξύ των προσώπων για τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1.

2. Για τους σκοπούς της παραγράφου 1:

α) θεωρείται ότι υφίσταται άμεση διάκριση όταν, για οποιονδήποτε από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1, σε ένα πρόσωπο επιφυλάσσεται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποίας τυγχάνει, έτυχε ή θα τύχει ένα άλλο πρόσωπο,

β) θεωρείται ότι υφίσταται έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη ρύθμιση, κριτήριο ή πρακτική είναι ικανή να ασκήσει δυσμενή επίδραση σε πρόσωπο ή ένωση προσώπων για τα οποία ισχύουν οι λόγοι που αναφέρονται στο άρθρο 1, εκτός εάν η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξής του είναι πρόσφορα και αναγκαία.

3. Η παρενόχληση προσώπου σχετικά με οποιονδήποτε από τους λόγους διακριτικής μεταχείρισης και τους τομείς που αναφέρονται στο άρθρο 1, που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, επιθετικού ή ενοχλητικού περιβάλλοντος θεωρείται διάκριση κατά την έννοια της παραγράφου 1.

4. Προκειμένου να κατοχυρώνεται η τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης για τα άτομα με ειδικές ανάγκες, παρέχεται εύλογη μέριμνα, όπου είναι αναγκαία, για να εξασφαλιστεί ότι τα άτομα αυτά έχουν πρόσβαση, συμμετέχουν ή προοδεύουν στην απασχόληση, εκτός κι αν η απαίτηση αυτή συνεπάγεται δυσανάλογη δυσκολία.

Άρθρο 3

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται:

- α) στους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, την αυτοαπασχόληση και το επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων κριτηρίων επιλογής και όρων πρόσληψης, ανεξάρτητα από τον τομέα ή τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, συμπεριλαμβανομένης της προαγωγής,
- β) στην πρόσβαση σε όλα τα είδη και όλα τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης και επαγγελματικής κατάρτισης ανώτερου επιπέδου και επανακατάρτισης,
- γ) στις εργασιακές συνθήκες και στους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών,
- δ) στην ιδιότητα του μέλους και την ενεργό συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε άλλη οργάνωση της οποίας τα μέλη ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, καθώς και στις παροχές που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

Άρθρο 4

Πραγματικά επαγγελματικά προσόντα

1. Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 2, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορά στη μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό σχετικό με κάποιον από τους λόγους διακριτικής μεταχείρισης 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 πραγματικό επαγγελματικό προσόν.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι στην περίπτωση δημόσιων ή ιδιωτικών οργανώσεων που επιδιώκουν άμεσα και ουσιαστικά την επίτευξη του σκοπού της ιδεολογικής καθοδήγησης στο πεδίο της θρησκείας ή των πεποιθήσεων σε σχέση με την εκπαίδευση, την πληροφόρηση και την έκφραση απόψεων, και για τις συγκεκριμένες επαγγελματικές δραστηριότητες, εντός των οργάνωσεων αυτών, που σχετίζονται άμεσα και ουσιαστικά με το σκοπό αυτό, μια διαφορά στη μεταχείριση βάσει συγκεκριμένου χαρακτηριστικού στοιχείου σχετικού με τη θρησκεία ή τις πεποιθήσεις δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των δραστηριοτήτων αυτών, το χαρακτηριστικό στοιχείο συνιστά πραγματικό επαγγελματικό προσόν.

Άρθρο 5

Αιτιολόγηση των διαφορών στη μεταχείριση για λόγους ηλικίας

Κατά παρέκκλιση του άρθρου 2 παράγραφος 2 στοιχείο α), οι ακόλουθες, ιδίως, διαφορές στη μεταχείριση δεν αποτελούν άμεση διάκριση λόγω ηλικίας, εάν δικαιολογούνται αντικειμενικά και λογικά για κάποιο θεμιτό σκοπό και είναι πρόσφορες και αναγκαίες για την επίτευξη του σκοπού αυτού:

- α) η απαγόρευση της πρόσβασης στην απασχόληση ή η πρόβλεψη για ειδικές εργασιακές συνθήκες για τη διασφάλιση της προστασίας των νέων και των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας,
- β) ο καθορισμός ελάχιστης ηλικίας ως προϋπόθεσης για την επιλεξιμότητα για συνταξιοδότηση ή παροχές αναπηρίας,
- γ) ο καθορισμός διαφορετικών ηλικιακών ορίων για εργαζομένους ή ομάδες ή κατηγορίες εργαζομένων προκειμένου να θεμελιώσουν δικαίωμα σύνταξης ή παροχών αναπηρίας λόγω ιδιαίτερων σωματικών ή διανοητικών επαγγελματικών απαιτήσεων,
- δ) ο καθορισμός μέγιστου ηλικιακού ορίου για προσλήψεις που βασίζεται στις απαιτήσεις για κατάρτιση που συνεπάγεται μια θέση εργασίας ή την ανάγκη για την ύπαρξη λογικής περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση,
- ε) ο καθορισμός απαιτήσεων που αφορούν τη διάρκεια της επαγγελματικής πείρας,
- στ) ο καθορισμός ορίων ηλικίας που είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη θεμιτών στόχων της αγοράς εργασίας.

Άρθρο 6

Θετική δράση

Η οδηγία αυτή δεν αντικείται στο δικαίωμα των κρατών μελών να διατηρούν ή να λαμβάνουν μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αποκατάσταση ζημίας που υφίστανται πρόσωπα για τα οποία ισχύει οποιοδήποτε από τους λόγους διακριτικής μεταχείρισης που αναφέρονται στο άρθρο 1.

Άρθρο 7**Ελάχιστες απαιτήσεις**

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 υλοποίηση της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων που παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτει η οδηγία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ II

ΕΝΔΙΚΑ ΒΟΗΘΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΕΚΤΕΛΕΣΗ**Άρθρο 8****Υπεράσπιση των δικαιωμάτων**

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι δικαστικές και/ή διοικητικές διαδικασίες για την εκτέλεση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία βρίσκονται στη διάθεση όλων των προσώπων που κρίνουν ότι θίγονται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ακόμα και εάν η σχέση εργασίας έχει λήξει.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλα νομικά πρόσωπα μπορούν να επιδώσουν δικαστική και/ή διοικητική διαδικασία, η οποία προβλέπεται για την εκτέλεση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, εξ ονόματος του ενάγοντος με την έγκρισή του/της.

Άρθρο 9**Το βάρος απόδειξης**

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά δικονομικά τους συστήματα προκειμένου να διασφαλίσουν ότι, όταν τα πρόσωπα κρίνουν ότι θίγονται από τη μη τήρηση της αρχής ίσης μεταχείρισης επικαλούνται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά, από τα οποία ενδεχομένως τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης, τότε 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 αποδείξεων, οι οποίοι να είναι ευνοϊκότεροι για τους ενάγοντες.

3. Η παράγραφος 1 δεν ισχύει για ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν τα κράτη μέλη προβλέπουν διαφορετικά.

4. Οι παράγραφοι 1, 2 και 3 ισχύουν για οποιαδήποτε νόμιμη διαδικασία κινείται σύμφωνα με το άρθρο 8 παράγραφος 2.

Άρθρο 10**Προστασία από αντίποινα**

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 από τον εργοδότη ως αντίδραση σε κάποια καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε οποιαδήποτε νόμιμη διαδικασία στοχεύει στην αναγκαστική συμμόρφωση προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 11**Διάδοση πληροφοριών**

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι παρέχεται επαρκής ενημέρωση για τις διατάξεις που θεσπίζουν κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας προς τους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και ότι οι πληροφορίες αυτές μεταδίδονται με τον κατάλληλο τρόπο εντός του εργασιακού χώρου.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμόδιες δημόσιες αρχές ενημερώνονται με τα κατάλληλα μέσα για όλα τα εθνικά μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 12**Κοινωνικός διάλογος**

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την προώθηση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων εν όψει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, μέσω της παρακολούθησης των πρακτικών στον εργασιακό χώρο, συλλογικών συμβάσεων, κωδικών δεοντολογίας, έρευνας ή ανταλλαγής εμπειριών και καλών πρακτικών.

2. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους να συνάπτουν στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του επιπέδου της επιχείρησης, συμφωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στους προαναφερόμενους στο άρθρο 3 τομείς που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συμφωνίες αυτές θα τηρούν την παρούσα οδηγία και τα εθνικά μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή της.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ III

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ**Άρθρο 13****Συμμόρφωση με την οδηγία**

Τα κράτη λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι:

α) καταργείται κάθε νομοθετική, κανονιστική ή διοικητική διάταξη που αντιβαίνει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης,

β) κηρύσσονται άκυρες ή τροποποιούνται οποιοσδήποτε διατάξεις αντιβαίνουν στην αρχή της ίσης μεταχείρισης και οι οποίες περιέχονται στις συλλογικές συμβάσεις, τις ατομικές εργασιακές συμβάσεις, τους εσωτερικούς κανονισμούς των επιχειρήσεων ή τα καταστατικά που διέπουν τις ανεξάρτητες επαγγελματικές ενώσεις και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδότην.

Άρθρο 14**Κυρώσεις**

Τα κράτη μέλη καθορίζουν το σύστημα επιβολής κυρώσεων που εφαρμόζονται σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την εξασφάλιση της εφαρμογής των. Οι εν λόγω κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή από την ημερομηνία που ορίζεται στο άρθρο 15 το αργότερο και κοινοποιούν κάθε μεταγενέστερη τροποποίηση το συντομότερο δυνατό.

Άρθρο 15**Ενσωμάτωση**

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση προς αυτή το αργότερο έως τις 31 Δεκεμβρίου 2002. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, οι τελευταίες αυτές περιέχουν παραπομπή στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται

από παρόμοια παραπομπή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της παραπομπής καθορίζεται από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 16**Έκθεση**

Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, εντός δύο ετών από την ημερομηνία που αναφέρεται στο άρθρο 15, όλες τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες προκειμένου να συντάξει η Επιτροπή έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 17**Έναρξη ισχύος**

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει από την εικοστή ημέρα από την δημοσίευσή της στην επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Άρθρο 18**Αποδέκτες**

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.