

**Πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και πρόωθηση και τις συνθήκες εργασίας**

(2000/C 337 E/33)

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

COM(2000) 334 τελικό — 2000/0142(COD)

(Υποβλήθηκε από την Επιτροπή στις 7 Ιουλίου 2000)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

τικής μεταχείρισης λόγω φύλου <sup>(3)</sup>, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 97/80/ΕΚ <sup>(4)</sup>.

Έχοντας υπόψη:

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

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

την πρόταση της Επιτροπής,

(6) Το Δικαστήριο αναγνώρισε επανειλημμένα ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα από αυτήν· η οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων <sup>(5)</sup>, στοχεύει στην εξασφάλιση της προστασίας της σωματικής και ψυχικής υγείας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών γυναικών· στο αιτιολογικό της οδηγίας αυτής αναφέρεται ότι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών στην απασχόληση, ιδίως σε ό,τι αφορά το δικαίωμά τους για επιστροφή στην εργασία, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ· το δικαίωμα αυτό πρέπει να εξασφαλίζεται ρητά στις λεχώνες.

τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής,

ενεργώντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της συνθήκης,

Εκτιμώντας τα εξής:

(7) Η δυνατότητα για τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να εγκρίνουν μέτρα θετικής δράσης περιέχεται στο άρθρο 141, παράγραφος 4 της συνθήκης. Αυτή η διάταξη της συνθήκης καθιστά το υπάρχον άρθρο 2, παράγραφος 4 της οδηγίας άνευ αντικειμένου· η δημοσίευση περιοδικών εκθέσεων της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή της δυνατότητας που προσφέρεται από το άρθρο 141, παράγραφος 4 θα βοηθήσει τα κράτη μέλη να συγκρίνουν τον τρόπο εφαρμογής της και τους πολίτες να έχουν πλήρη εικόνα της σημερινής κατάστασης σε κάθε κράτος μέλος.

(1) Το άρθρο 3, παράγραφος 2 της συνθήκης επιβάλλει υποχρέωση για την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

(2) Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών είναι θεμελιώδης αρχή της κοινοτικής νομοθεσίας όπως αναφέρεται στο άρθρο 141 και ιδίως στην παράγραφο 3, η οποία αφορά ειδικότερα τη διάκριση λόγω φύλου που συνδέεται με την απασχόληση και την επαγγελματική ζωή.

(3) Το Συμβούλιο επιβεβαίωσε, στο ψήφισμά του της 29ης Μαΐου 1990 για την προστασία των γυναικών και των ανδρών στο χώρο εργασίας <sup>(1)</sup>, ότι η σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας ενδέχεται σε ορισμένες περιπτώσεις να αντιβαίνει προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης κατά την έννοια της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου <sup>(2)</sup>. Η δήλωση αυτή πρέπει να περιληφθεί στην ίδια την οδηγία· η σεξουαλική παρενόχληση επηρεάζει συνήθως τις επιδόσεις του ατόμου στην εργασία ή και δημιουργεί ένα εκφοβιστικό, εχθρικό ή επιθετικό περιβάλλον.

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

(8) Το Δικαστήριο απεφάνθη ότι, έχοντας υπόψη το θεμελιώδες του δικαιώματος για αποτελεσματική δικαστική προστασία, η προστασία αυτή χορηγείται στους εργαζόμενους ακόμη και ύστερα από τη λήξη της εργασιακής σχέσης <sup>(6)</sup>.

<sup>(1)</sup> ΕΕ C 157 της 27.6.1990, σ. 3.

<sup>(2)</sup> ΕΕ C 39 της 14.2.1976, σ. 40.

<sup>(3)</sup> ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 6.

<sup>(4)</sup> ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σ. 66.

<sup>(5)</sup> ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

<sup>(6)</sup> Απόφαση της 22ας Σεπτεμβρίου 1998, Coote, υπόθεση C-185/95, Rec. 1998, I-5199.

- (9) Το Δικαστήριο απεφάνθη πως, για να είναι αποτελεσματική, η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται ότι, όποτε αυτή, η εκδικαζόμενη αποζημίωση στον εργαζόμενο που υπέστη διάκριση, είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία<sup>(1)</sup>.
- (10) Για να παρασχεθεί ένα πιο αποτελεσματικό επίπεδο προστασίας στους εργαζομένους που υφίστανται διακρίσεις λόγω φύλου, διάφορες ενώσεις ή νομικά πρόσωπα πρέπει επίσης να εξουσιοδοτηθούν να ασκούν το δικαίωμα της υπεράσπισης κάθε ατόμου που θεωρεί ότι έχει αδικηθεί λόγω του ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν έχει εφαρμοστεί σε αυτό.
- (11) Τα κράτη μέλη πρέπει να προωθούν τον κοινωνικό διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων για την αντιμετώπιση διαφορετικών μορφών διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο της εργασίας και να τις καταπολεμούν.
- (12) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων βάσει της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.
- (13) Σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας, όπως διατυπώνονται στο άρθρο 5 της συνθήκης, οι στόχοι της οδηγίας αυτής δεν μπορούν να υλοποιηθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και κατά συνέπεια μπορούν να υλοποιηθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο. Η παρούσα οδηγία που τροποποιεί την οδηγία 76/207/ΕΟΚ περιορίζεται στο ελάχιστο αναγκαίο για την επίτευξη των στόχων αυτών και δεν υπερβαίνει ό,τι είναι απαραίτητο για τον σκοπό αυτό.
- (14) Ως εκ τούτου, η οδηγία 76/207/ΕΟΚ πρέπει να τροποποιηθεί αναλόγως,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

### Άρθρο 1

Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ τροποποιείται ως εξής:

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

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

2. Παρεμβάλλεται το ακόλουθο άρθρο 1α):

#### «Άρθρο 1α)

Η σεξουαλική παρενόχληση θεωρείται διάκριση λόγω φύλου στο χώρο εργασίας όταν εκδηλώνεται μια ανεπιθύμητη συμπεριφορά

συνδεδεμένη με το φύλο με σκοπό ή αποτέλεσμα που επηρεάζει την αξιοπρέπεια ενός ατόμου ή και δημιουργείται ένα εκφοβιστικό, εχθρικό, απειλητικό ή ενοχλητικό περιβάλλον, ιδίως εάν η απόρριψη ή η αποδοχή της συμπεριφοράς αυτής από ένα άτομο χρησιμοποιείται ως κριτήριο για μια απόφαση που επηρεάζει το άτομο αυτό.»

3. Το άρθρο 2 τροποποιείται ως εξής:

- α) Στην παράγραφο 1 προστίθεται το ακόλουθο εδάφιο:

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

- β) Η παράγραφος 2 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, ότι μια διαφορά στη μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικά με το φύλο δεν αποτελεί διάκριση σε περιπτώσεις όπου, λόγω της φύσης των ειδικών επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο αναπτύσσονται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί γνήσιο επαγγελματικό προσόν.»

Οι παρεκκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης παραμένουν εντός των ορίων του τι είναι κατάλληλο και αναγκαίο ώστε να επιτευχθεί ο επιδιωκόμενος στόχος.»

- γ) Στην παράγραφο 3 προστίθεται το ακόλουθο εδάφιο:

«Μια γυναίκα μετά τον τοκετό έχει το δικαίωμα, ύστερα από τη λήξη της περιόδου της άδειας μητρότητας, να επιστρέψει στη θέση εργασίας της ή σε ισοδύναμη θέση δίχως αλλαγή στις συνθήκες εργασίας της.»

- δ) Η παράγραφος 4 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

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

4. Στο άρθρο 3, παράγραφος 2 προστίθεται το ακόλουθο στοιχείο δ):

«δ) κάθε διάταξη που αντικείται στην αρχή της ίσης μεταχείρισης κηρύσσεται άκυρη ή είναι δυνατόν να τροποποιείται όταν αφορά την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε μια οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή κάθε οργάνωση της οποίας τα μέλη ασκούν ένα ειδικό επάγγελμα, καθώς και των οφελών που προέρχονται από τέτοιες οργανώσεις.»

<sup>(1)</sup> Απόφαση της 22ας Απριλίου 1997, Draehmpaehl, C-180/96, Rec. 1997, σελ. I-2195.

5. Το άρθρο 6 αντικαθίσταται από το εξής κείμενο:

«Άρθρο 6

1. Τα κράτη μέλη εισάγουν στα εθνικά συστήματα τα μέτρα που απαιτούνται για την παροχή της δυνατότητας στα άτομα που θεωρούν ότι αδικούνται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στον εαυτό τους κατά την έννοια των άρθρων 3, 4, και 5, να διεκδικούν τις απαιτήσεις τους δικαστικώς αφού πρώτα έχουν προσφύγει, ενδεχομένως, σε άλλες αρμόδιες αρχές, ακόμη και ύστερα από τη λήξη της εργασιακής σχέσης.

2. Τα κράτη μέλη εισάγουν στα εθνικά τους συστήματα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζεται ότι η αποζημίωση για την απώλεια και τη βλάβη που υφίσταται κάποιο άτομο ως αποτέλεσμα διάκρισης αντιβαίνουσας στα άρθρα 3, 4 ή 5 δεν μπορεί να περιορίζεται από ένα προκαθορισμένο ανώτατο όριο ή να αποκλείεται η καταβολή τόκων ως αποζημίωση για την ζημία που υπέστη ο δικαιούχος της αποζημίωσης ως συνέπεια της παρέλευσης χρονικού διαστήματος έως την τελική καταβολή του ποσού της αποζημίωσης.»

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

«Άρθρο 8α)

1. Τα κράτη μέλη προβλέπουν έναν ανεξάρτητο φορέα για την αγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο φορέας αυτός μπορεί να αποτελεί μέρος ανεξάρτητων, προϋπαρχουσών, υπηρεσιών σε εθνικό επίπεδο, επιφορτισμένων ιδίως με τη διαφύλαξη των δικαιωμάτων του ατόμου.

2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι αυτοί οι ανεξάρτητοι φορείς επιφορτίζονται μεταξύ άλλων με την παραλαβή και τη διεκπεραίωση προσφυγών από άτομα για διακρίσεις λόγω φύλου, με το να ξεκινούν έρευνες και δημοσκοπήσεις σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου και με το να δημοσιεύουν εκθέσεις για θέματα που σχετίζονται με τις διακρίσεις λόγω φύλου.

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

Άρθρο 8β)

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα για την προαγωγή του κοινωνικού διαλόγου των κοινωνικών εταίρων με στόχο την ενίσχυση της ίσης μεταχείρισης, μεταξύ άλλων μέσω της παρακολούθησης των πρακτικών στο χώρο εργασίας, μέσω

των συλλογικών συμφωνιών, των κωδικών συμπεριφοράς, της έρευνας ή της ανταλλαγής εμπειριών και ορθών πρακτικών.

2. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, με επιφύλαξη της αυτονομίας τους όσον αφορά τη σύναψη, να ορίζουν στο κατάλληλο επίπεδο, κανόνες κατά των διακρίσεων στον τομέα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Άρθρο 8γ)

Τα κράτη μέλη καθορίζουν το σύστημα των κυρώσεων που επιβάλλονται στις παραβιάσεις των εθνικών διατάξεων που έχουν θεσπιστεί σε εκτέλεση της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο για να εξασφαλιστεί η θέση τους σε εφαρμογή. Οι εν λόγω κυρώσεις πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν αυτές τις διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο μέχρι τις 31 Δεκεμβρίου 2001 και κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους το συντομότερο δυνατόν.»

Άρθρο 2

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για τη συμμόρφωση με την οδηγία αυτή τις 31 Δεκεμβρίου 2001 το αργότερο ή εξασφαλίζουν το αργότερο έως την ημερομηνία αυτή ότι τόσο η διοίκηση όσο και οι εργαζόμενοι εισάγουν τις απαιτούμενες διατάξεις μέσω συμφωνίας. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα ώστε να είναι ανά πάσα στιγμή σε θέση να εγγυηθούν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία. Ενημερώνουν αμέσως την Επιτροπή σχετικά.

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.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, εντός τριετίας από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, όλες τις αναγκαίες πληροφορίες για την Επιτροπή για τη σύνταξη έκθεσης στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας αυτής.

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

Άρθρο 3

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.