

ΟΔΗΓΙΑ 2002/73/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 23ης Σεπτεμβρίου 2002

για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

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

την πρόταση της Επιτροπής⁽¹⁾,τη γνώμη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής⁽²⁾,Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της συνθήκης⁽³⁾, έχοντας υπόψη το κοινό σχέδιο που ενέκρινε η επιτροπή συνδιαλλαγής στις 19 Απριλίου 2002,

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 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 τη σύμβαση για την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των θεμελιωδών ελευθεριών, συμβαλλόμενα μέρη των οποίων είναι όλα τα κράτη μέλη.
- (3) Η παρούσα οδηγία σέβεται τα θεμελιώδη δικαιώματα και τηρεί τις αρχές που έχουν αναγνωρισθεί ιδίως στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- (4) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή σύμφωνα με το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ και τη νομολογία του Δικαστηρίου. Οι

διατάξεις αυτές της συνθήκης ανακηρύσσουν την ισότητα ανδρών και γυναικών ως «καθήκον» και «στόχο» της Κοινότητας και επιβάλλουν θετική υποχρέωση «προαγωγής» της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων.

- (5) Το άρθρο 141 της συνθήκης, στην παράγραφο 3, αφορά ειδικότερα τις ίσες ευκαιρίες και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματικής ζωής.
- (6) Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ⁽⁴⁾ δεν ορίζει τις έννοιες της άμεσης ή έμμεσης διάκρισης. Βάσει του άρθρου 13 της συνθήκης, το Συμβούλιο εξέδωσε την οδηγία 2000/43/ΕΚ, της 29ης Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνοτικής τους καταγωγής⁽⁵⁾ και την οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία⁽⁶⁾, οι οποίες ορίζουν την άμεση και την έμμεση διάκριση. Είναι συνεπώς σκόπιμο να εισαχθούν ορισμοί, όσον αφορά το φύλο, σύμφωνα προς τις οδηγίες αυτές.
- (7) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος των προσώπων να ιδρύουν με άλλους συνδικαλιστικές ενώσεις και να προσχωρούν σε αυτές για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους. Τα μέτρα κατά την έννοια του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης ενδέχεται να περιλαμβάνουν την εγγραφή σε οργανώσεις ή συλλόγους με κύριο στόχο την πρακτική προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ή τη συνέχιση της δραστηριότητας των σχετικών οργανώσεων ή συλλόγων.
- (8) Η παρενόχληση που συνδέεται με το φύλο ενός προσώπου και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών· είναι συνεπώς σκόπιμο να ορισθούν οι έννοιες αυτές και να απαγορευθούν τέτοιες διακρίσεις. Προς το σκοπό αυτό πρέπει να τονισθεί ότι αυτές οι μορφές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, κατά την απασχόληση και την επαγγελματική ζωή.
- (9) Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι για την επαγγελματική κατάρτιση, να λάβουν μέτρα καταπολέμησης όλων των μορφών διακρι-

⁽¹⁾ ΕΕ C 337 E της 28.11.2000, σ. 204 και ΕΕ C 270 E της 25.9.2001, σ. 9.⁽²⁾ ΕΕ C 123 της 25.4.2001, σ. 81.⁽³⁾ Γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 31ης Μαΐου 2001 (ΕΕ C 47 της 21.2.2002, σ. 19), κοινή θέση του Συμβουλίου της 23ης Ιουλίου 2001 (ΕΕ C 307 της 31.10.2001, σ. 5) και απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 24ης Οκτωβρίου 2001 (ΕΕ C 112 E της 9.5.2002, σ. 14). Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 12ης Ιουνίου 2002 και απόφαση του Συμβουλίου της 13ης Ιουνίου 2002.⁽⁴⁾ ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40.⁽⁵⁾ ΕΕ L 180 της 19.7.2000, σ. 22.⁽⁶⁾ ΕΕ L 303 της 2.12.2000, σ. 16.

- τικής μεταχείρισης λόγω φύλου, και ιδίως προληπτικά μέτρα για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία και πρακτική.
- (10) Αρμόδια για την εκτίμηση των γεγονότων εκ των οποίων μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, είναι τα εθνικά δικαστήρια ή άλλοι αρμόδιοι φορείς, σύμφωνα με τους κανόνες του εθνικού δικαίου ή της πρακτικής. Οι κανόνες αυτοί μπορούν να προβλέπουν παν μέσο απόδειξης της έμμεσης διάκρισης, περιλαμβανομένων των στατιστικών στοιχείων. Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου ⁽¹⁾, η διάκριση περιλαμβάνει την εφαρμογή διαφορετικών κανόνων σε συγκρίσιμες περιπτώσεις ή του ίδιου κανόνα σε διαφορετικές περιπτώσεις.
- (11) Οι επαγγελματικές δραστηριότητες που τα κράτη μέλη μπορούν να εξαιρούν από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ πρέπει να περιορισθούν στις δραστηριότητες οι οποίες εκ φύσεως απαιτούν την απασχόληση προσώπου συγκεκριμένου φύλου, εφόσον ο επιδιωκόμενος στόχος είναι νόμιμος και σύμφωνος με την αρχή της αναλογικότητας που ορίζεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου ⁽²⁾.
- (12) Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως 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. Επιπλέον, αποφαιίνεται παγίως ότι πάσα δυσμενής μεταχείριση των γυναικών συνδεόμενη με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει συνεπώς την 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 ⁽³⁾ (δέκατη ειδική οδηγία υπό την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ), η οποία στοχεύει στην προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας των γυναικών αυτών. Στο προοίμιο της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ αναφέρεται ότι η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση τους στην αγορά εργασίας ούτε να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Το Δικαστήριο έχει αναγνωρίσει την προστασία των δικαιωμάτων των γυναικών στην απασχόληση, ιδίως το δικαίωμά τους να επιστρέψουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση, με εξίσου ευνοϊκές συνθήκες εργασίας, καθώς και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας στην οποία θα είχαν δικαίωμα κατά την απουσία τους.
- (13) Το ψήφισμα του συμβουλίου και των υπουργών απασχόλησης και κοινωνικής πολιτικής, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή ενθάρρυνε τα κράτη μέλη να εκτιμήσουν τη δυνατότητα, για τα αντίστοιχα νομικά τους συστήματα, να αναγνωρίσουν στους άνδρες εργαζομένους ατομικό και μη μεταβιβάσιμο δικαίωμα άδειας πατρότητας, χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα ⁽⁴⁾. Τονιστέον εν προκειμένω ότι τα κράτη μέλη είναι αρμόδια να αποφασίζουν κατά πόσον θα χορηγήσουν το δικαίωμα αυτό καθώς και να προσδιορίζουν οποιουδήποτε όρους, εκτός της απόλυσης και της επιστροφής στην εργασία, που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.
- (14) Το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα τα οποία προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα με σκοπό να διευκολύνεται η άσκηση επαγγέλματος από το υποεκπροσωπούμενο φύλο ή να αμβλύνονται ή να αντισταθμίζονται τυχόν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Δεδομένης της υφιστάμενης κατάστασης και λαμβανομένης υπόψη της δήλωσης αριθ. 28 της συνθήκης του Άμστερνταμ, τα κράτη μέλη θα πρέπει καταρχήν να επιδιώξουν τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην εργασία.
- (15) Η απαγόρευση των διακρίσεων δεν θα πρέπει να θίγει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα που υφίσταται μια ομάδα προσώπων ενός φύλου. Τα μέτρα αυτά επιτρέπουν την ίδρυση οργανώσεων προσώπων ενός μόνου φύλου, εφόσον κύριος στόχος τους είναι η προαγωγή των ειδικών αναγκών των προσώπων αυτών και η προαγωγή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- (16) Η αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει ήδη τεθεί με το άρθρο 141 της συνθήκης και την οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών ⁽⁵⁾ και συνιστά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου. Η εν λόγω αρχή αποτελεί ουσιώδες και αναπόσπαστο τμήμα του κοινοτικού κεκτημένου όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου.
- (17) Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι, λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, οι εργαζόμενοι τυχάνουν της προστασίας αυτής ακόμη και ύστερα από τη λήξη της εργασιακής σχέσης ⁽⁶⁾. Ο εργαζόμενος που υπερασπίζεται ή καταθέτει υπέρ ατόμου το οποίο προστατεύεται δυνάμει της παρούσας οδηγίας θα πρέπει επίσης να τυχάνει της ίδιας προστασίας.

⁽¹⁾ Υπόθεση C-394/96, Brown, Συλλογή 1998, σ. I-4185, υπόθεση C-342/93, Gillespie, Συλλογή 1996, σ. I-475.

⁽²⁾ Υπόθεση C-222-84, Johnston, Συλλογή 1986, σ. 1651, υπόθεση C-273/97, Sirdar, Συλλογή 1999, σ. I-7403 και υπόθεση C-285/98, Kreil, Συλλογή 2000, σ. I-69.

⁽³⁾ ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

⁽⁴⁾ ΕΕ C 218 της 31.7.2000, σ. 5.

⁽⁵⁾ ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19.

⁽⁶⁾ Υπόθεση C-1859, Coote, Συλλογή 1998, σ. I-5199.

- (18) Το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης, για να είναι αποτελεσματική, επιβάλλει, σε περίπτωση παραβίασής της, η επιδικαζόμενη αποζημίωση στον εργαζόμενο που υπέστη διακριτική μεταχείριση να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία. Έχει επιπλέον διευκρίνισει ότι ο προκαθορισμός ανώτατου ορίου ενδέχεται να καθιστά αδύνατη την πραγματική αποζημίωση και ότι δεν θα πρέπει να αποκλείεται η καταβολή τόκων ως αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη ο δικαιούχος⁽¹⁾.
- (19) Κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου, οι εθνικοί κανόνες περί προθεσμιών προσφυγής είναι αποδεκτοί, εφόσον οι προθεσμίες δεν είναι λιγότερο ευνοϊκές από τις προβλεπόμενες για ανάλογες προσφυγές εσωτερικής φύσεως και εφόσον δεν καθιστούν πρακτικώς αδύνατη την άσκηση των δικαιωμάτων που παρέχει το κοινοτικό δίκαιο.
- (20) Τα πρόσωπα που έχουν υποστεί διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου πρέπει να διαθέτουν κατάλληλα μέσα έννομης προστασίας. Προς αποτελεσματικότερη προστασία, οι ενώσεις οι οργανώσεις και οι λοιπές νομικές οντότητες θα πρέπει επίσης να δύνανται να κινήσουν διαδικασίες, όπως ορίζουν 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.
- (21) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθούν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και, στο πλαίσιο της εθνικής πρακτικής, με μη κυβερνητικές οργανώσεις, για την αντιμετώπιση και την καταπολέμησή διαφόρων μορφών διάκρισης λόγω φύλου στο χώρο εργασίας.
- (22) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων δυνάμει της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ.
- (23) Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας, όπως διατυπώνεται στο άρθρο 5 της συνθήκης, οι στόχοι της προτεινόμενης δράσης δεν μπορούν να υλοποιηθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη και, άρα, μπορούν να υλοποιηθούν καλύτερα από την Κοινότητα. Σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια προς τούτο.
- (24) Ως εκ τούτου, η οδηγία 76/207/ΕΟΚ θα 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. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργώς υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατά-

⁽¹⁾ Υπόθεση C-180/95, Draehmpaehl, Συλλογή 1997, σ. I-2195 και υπόθεση C-271/91, Marshall, Συλλογή 1993 σ. I-4367.

ξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς που αναφέρονται στην παράγραφο 1.».

2. Το άρθρο 2 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 2

1. Κατά την έννοια των κατωτέρω διατάξεων, η αρχή της ίσης μεταχείρισεως συνεπάγεται την απουσία κάθε διακρίσεως που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

— “άμεση διάκριση”: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

— “έμμεση διάκριση”: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση τους εκπροσώπους του ενός φύλου σε σύγκριση με τους εκπροσώπους του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία,

— “παρενόχληση”: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

— “σεξουαλική παρενόχληση”: όταν εκδηλώνεται οιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

3. Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας θεωρούνται ως διάκριση λόγω φύλου και συνεπώς απαγορεύονται.

Το γεγονός ότι κάποιος απορρίπτει ή υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που θίγει το εν λόγω πρόσωπο.

4. Η εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου θεωρείται ως διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας.

5. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες και τους αρμοδίους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να εισάγουν μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής παρενόχλησης βάσει του φύλου, και ειδικότερα της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

6. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δεν συνιστά διάκριση όταν, ως εκ της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι νόμιμος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

7. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών ιδίως για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.

Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέψει στην εργασία της ή σε ανάλογη θέση με όρους και συνθήκες που δεν είναι δυσμενέστεροι για αυτήν και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ συνιστά διάκριση κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας.

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει επίσης τις διατάξεις της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (*) και της οδηγίας 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 (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16, παράγραφος 1, της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ (**). Επιπλέον, δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίωμα άδειας πατρότητας ή/και άδεια υιοθεσίας. Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν το σχετικό δικαίωμα μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες να μην απολύονται λόγω της άσκησης του δικαιώματος αυτού και να εξασφαλίζεται ότι, κατά το πέρας αυτής της άδειας, δικαιούνται να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτούς και να επωφεληθούν κάθε βελτίωσης των όρων εργασίας, της οποίας θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.

8. Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα κατ' άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης για να εξασφαλίσουν εμπράκτως πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

(*) ΕΕ L 145 της 19.6.1996, σ. 4.

(**) ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.»

3. Το άρθρο 3 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 3

1. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σημαίνει ότι δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, όσον αφορά:

α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, τη μη μισθωτή απασχόληση ή την επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές·

β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας·

γ) τις συνθήκες απασχόλησης και εργασίας, περιλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με την οδηγία 75/117/ΕΟΚ·

δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

2. Προς το σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι:

α) οι νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, οι αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταργούνται·

β) διατάξεις αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, οι οποίες περιέχονται σε συμβάσεις ή συλλογικές συμφωνίες, εσωτερικούς κανονισμούς επιχειρήσεων ή κανόνες που διέπουν τα ανεξάρτητα επαγγέλματα ή/και εργασίες και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, είναι άκυρες, ακυρώσιμες ή τροποποιούνται.»

4. Τα άρθρα 4 και 5 διαγράφονται.

5. Το άρθρο 6 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 6

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 των τυχόν διαδικασιών συνδιαλλαγής, για την πραγμάτωση των εκ της παρούσας οδηγίας υποχρεώσεων.

2. Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζεται πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή αντιστάθμιση, όπως καθορίζεται από τα κράτη μέλη, για την απώλεια και τη ζημία που υφίσταται κάποιο άτομο ως αποτέλεσμα διάκρισης αντιβαίνουσας στο άρθρο 3, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς τη ζημία που υπέστη· η εν λόγω αντιστάθμιση ή αποζημίωση δεν μπορεί να περιοριστεί εκ των προτέρων από ένα καθορισμένο ανώτατο όριο εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο ατών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας, έγκειται στην άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.

3. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλες νομικές οντότητες, οι οποίες έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια της εθνικής τους νομοθεσίας, νόμιμο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, μπορούν να κινηθούν, 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 εκ της παρούσας οδηγίας υποχρεώσεων.

4. Οι παράγραφοι 1 και 3 δεν θίγουν τις εθνικές διατάξεις περί των προθεσμιών ασκήσεως αγωγής σχετιζόμενης με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.»

6. Το άρθρο 7 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 7

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, περιλαμβανομένων και εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβάλει τη συμμόρφωση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.»

7. Παρεμβάλλονται τα ακόλουθα άρθρα:

«Άρθρο 8α

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν και λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Οι φορείς αυτοί μπορεί να αποτελούν μέρος οργανισμών επιφορτισμένων σε εθνικό επίπεδο με την προάσπιση των ανθρωπίνων ή των ατομικών δικαιωμάτων.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων περιλαμβάνουν:

α) την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των θυμάτων και των ενώσεων, οργανισμών ή άλλων νομικών οντοτήτων που αναφέρονται στο άρθρο 6 παράγραφος 3·

β) τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις·

γ) τη δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τέτοιες διακρίσεις.

Άρθρο 8β

1. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σκοπό την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης της παρακολούθησης των πρακτικών στον χώρο εργασίας, των συλλογικών συμβάσεων, των κωδικών 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 προάγουν την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και να συνάπτουν στο ενδεδειγμένο επίπεδο συμφωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στους τομείς του άρθρου 1 που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συμφωνίες αυτές πληρούν τις ελάχιστες προϋποθέσεις που ορίζονται στην παρούσα οδηγία και τα εθνικά μέτρα εφαρμογής.

3. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό.

4. Για το σκοπό αυτό, οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζόμενους ή/και τους εκπροσώπους τους σε ό,τι αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην επιχείρηση.

Οι πληροφορίες αυτές περιλαμβάνουν στατιστικές σχετικά με την αναλογία ανδρών και γυναικών στα διάφορα επίπεδα της οργάνωσης, καθώς και ενδεχόμενα μέτρα για την βελτίωση της κατάστασης σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Άρθρο 8γ

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν το διάλογο με τις αρμόδιες μη κυβερνητικές οργανώσεις οι οποίες έχουν, σύμφωνα με την εθνική τους νομοθεσία και πρακτική, νόμιμο συμφέρον να συμβάλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, προκειμένου να προωθηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 8δ

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις επιβλητέες κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα επιβολής 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 το αργότερο στις 5 Οκτωβρίου 2005 και κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους το συντομότερο δυνατό.

Άρθρο 8ε

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης διατάξεις ευνοϊκότερες από αυτές της παρούσας οδηγίας.

2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ουδέποτε μπορεί να αποτελέσει λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων, το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.»

Άρθρο 2

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι αναγκαίες για τη συμμόρφωση προς την παρούσα οδηγία 5 Οκτωβρίου 2005 το αργότερο ή διασφαλίζουν, το αργότερο έως την ημερομηνία αυτή, ότι η εργοδοσία και οι εργαζόμενοι εισάγουν συμβατικά τις απαιτούμενες διατάξεις. 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, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Τα κράτη μέλη αποφασίζουν πώς θα γίνει η αναφορά αυτή.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, εντός τριετίας από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας, όλες τις αναγκαίες πληροφορίες προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

3. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 2, τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή, ανά τετραετία, τα κείμενα των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων των μέτρων που

θεσπίζονται σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, καθώς και εκθέσεις για τα μέτρα και την εφαρμογή τους. Βάσει των πληροφοριών αυτών, η Επιτροπή εγκρίνει και δημοσιεύει ανά τετραετία έκθεση στην οποία θα γίνεται συγκριτική αξιολόγηση τέτοιων μέτρων υπό το φως της δήλωσης αριθ. 28 που επισυνάπτεται στη τελική πράξη της συνθήκης του Άμστερνταμ.

Άρθρο 3

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσής της στην *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*.

Άρθρο 4

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες, 23 Σεπτεμβρίου 2002.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

P. COX

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

M. FISCHER BOEL