

32002L0073

L 269/15

EUROOPA ÜHENDUSTE TEATAJA

5.10.2002

**EUROOPA PARLAMENDI JA NÕUKOGU DIREKTIIV 2002/73/EÜ,
23. september 2002,
millega muudetakse nõukogu direktiivi 76/207/EMÜ meeste ja naiste võrdse kohtlemise põhimõtte
rakendamise kohta seoses töö saamise, kutseõppe ja edutamisega ning tööttingimustega
(EMPs kohaldatav tekst)**

EUROOPA PARLAMENT JA EUROOPA LIIDU NÕUKOGU,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artikli 141 lõiget 3,

võttes arvesse komisjoni ettepanekut, ⁽¹⁾

võttes arvesse majandus- ja sotsiaalkomitee arvamust, ⁽²⁾

toimides asutamislepingu artiklis 251 sätestatud menetluse kohaselt, ⁽³⁾ pidades silmas lepituskomitees 19. aprillil 2002 heakskiidetud ühisteksti

ning arvestades järgmist:

- (1) Vastavalt Euroopa Liidu lepingu artiklile 6 on Euroopa Liit rajatud vabaduse, demokraatia, inimõiguste ja põhivabaduste austamise ning õigusriigi põhimõtetele, mis on ühised kõikidele liikmesriikidele, ning ta austab Euroopa inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsiooniga tagatud ning liikmesriikide ühesugustest riigiõiguslikest tavadest tulenevaid põhiõigusi kui ühenduse õiguse üldpõhimõtteid.
- (2) Kõikide isikute võrdsus seaduse ees ja kaitse diskrimineerimise eest on inimõigus, mida tunnustatakse inimõiguste ülddeklaratsioonis, ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta, rahvusvahelises konventsioonis rassilise diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta ja ÜRO paktides kodaniku- ja poliitiliste õiguste ning majanduslike, sotsiaalsete ja kultuuriliste õiguste kohta ning inimõiguste ja põhivabaduste kaitse konventsioonis, millele kõik liikmesriigid on alla kirjutanud.
- (3) Käesolevas direktiivis austatakse põhiõigusi ja peetakse kinni iseäranis Euroopa Liidu põhiõiguste hartaga tunnustatud põhimõtetest.
- (4) Naiste ja meeste võrdõiguslikkus on EÜ asutamislepingu artikli 2 ja artikli 3 lõike 2 ning Euroopa Kohtu

pretседendiõiguse alusel oluline põhimõte. Asutamislepingu nendes sätetes nimetatakse naiste ja meeste võrdõiguslikkust ühenduse ülesandeks ja eesmärgiks ning kehtestatakse positiivne kohustus edendada seda ühenduse kogu tegevuse kaudu.

- (5) Asutamislepingu artiklis 141 ja eelkõige selle lõikes 3 käsitletakse eraldi meeste ja naiste võrdseid võimalusi ning võrdset kohtlemist töö saamise ja kutsealale pääsemise küsimustes.
- (6) Nõukogu direktiivis 76/207/EMÜ ⁽⁴⁾ ei ole määratletud otsese ega kaudse diskrimineerimise mõisted. Asutamislepingu artikli 13 alusel on nõukogu võtnud vastu 29. juuni 2000. aasta direktiivi 2000/43/EÜ, millega rakendatakse võrdse kohtlemise põhimõtet sõltumata isikute rassilisest või etnilisest päritolust, ⁽⁵⁾ ja 27. novembri 2000. aasta direktiivi 2000/78/EÜ, millega kehtestatakse üldine raamistik võrdseks kohtlemiseks töö saamisel ja kutsealale pääsemisel, ⁽⁶⁾ kus on määratletud otsene ja kaudne diskrimineerimine. Seega on kohane lisada nende direktiividega kooskõlas olevad sooga seotud määratlused.
- (7) Käesolev direktiiv ei mõjuta ühinemisvabadust, sealhulgas õigust moodustada koos teistega liite ning ühineda nendega oma huvide kaitseks. Asutamislepingu artikli 141 lõikes 4 määratletud meetmete hulka võivad kuuluda nende organisatsioonide või liitude liikmesus või tegevuse jätkamine, mille peamine eesmärk on tegelikkuses edendada naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõtet.
- (8) Isiku sooline ahistamine ja seksuaalne ahistamine on vastuolus naiste ja meeste võrdse kohtlemise põhimõttega; seetõttu on asjakohane määratleda need mõisted ja keelustada sellised diskrimineerimisviisid. Selleks tuleb rõhutada, et need diskrimineerimisviisid ei esine mitte ainult töökoahas, vaid ka seoses töö saamisega ja kutseõppe kättesaadavusega ning töösuhte ja kutsealal tegutsemise ajal.
- (9) Selles kontekstis tuleks ärgitada tööandjaid ja kutseõppe eest vastutavad isikuid, et nad võtaksid kooskõlas siseriiklike õigusnormide ja tavadega meetmeid võitlemaks

⁽¹⁾ EÜT C 337 E, 28.11.2000, lk 204 ja EÜT C 270 E, 25.9.2001, lk 9.

⁽²⁾ EÜT C 123, 25.4.2001, lk 81.

⁽³⁾ Euroopa Parlamendi 31. mai 2001. aasta arvamus (EÜT C 47, 21.2.2002, lk 19), nõukogu 23. juuli 2001. aasta ühine seisukoht (EÜT C 307, 31.10.2001, lk 5) ja Euroopa Parlamendi 24. oktoobri 2001. aasta otsus (EÜT C 112 E, 9.5.2002, lk 14). Euroopa Parlamendi 12. juuni 2002. aasta otsus ja nõukogu 13. juuni 2002. aasta otsus.

⁽⁴⁾ EÜT L 39, 14.2.1976, lk 40.

⁽⁵⁾ EÜT L 180, 19.7.2000, lk 22.

⁽⁶⁾ EÜT L 303, 2.12.2000, lk 16.

igasuguse soolise diskrimineerimise vastu ning eelkõige ennetusmeetmeid ahistamise ja seksuaalse ahistamise vastu töökohas.

- (10) Otsesest või kaudset diskrimineerimist eeldada lubavate faktide hindamine on vastavalt siseriiklikele õigusnormidele või tavadele siseriiklike kohtute või muude pädevate asutuste ülesanne. Nendes normides võib eelkõige ette näha, et kaudset diskrimineerimist tuvastatakse mis tahes vahenditega, kaasa arvatud statistiline tõendusmaterjal. Vastavalt Euroopa Kohtu pretsedendiõigusele ⁽¹⁾ hõlmab diskrimineerimine erinevate eeskirjade kohaldamist samalaadsetes olukordades või sama eeskirja kohaldamist erinevates olukordades.
- (11) Kutsetegevus, mille liikmesriigid võivad välja arvata direktiivi 76/207/EMÜ reguleerimisalast, peaks piirduma üksnes sellisega, mille puhul vajadus võtta tööle teatavast soost isik on tingitud asjaomase kutsetegevuse olemusest, eeldusel et taotletav eesmärk on õigustatud ning kohaldatakse proportsionaalsuse põhimõtet vastavalt Euroopa Kohtu pretsedendiõigusele. ⁽²⁾
- (12) Euroopa Kohus on järjekindlalt tunnistanud, et vastavalt võrdse kohtlemise põhimõttele on õiguspärane kaitsta naise raseduse aegset ja järgset füsioloogilist seisundit. Lisaks sellele on ta järjekindlalt otsustanud, et naiste mis tahes ebasoodne kohtlemine seoses raseduse või emadusega on otsene sooline diskrimineerimine. Seetõttu ei piira käesolev direktiiv nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ (rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töötervishoiu parandamise meetmete kehtestamise kohta (kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses)) ⁽³⁾ kohaldamist, mille eesmärk on tagada rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate naiste füüsilise ja vaimse seisundi kaitse. Direktiivi 92/85/EMÜ preambulis on sätestatud, et rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate ohutuse ja tervise kaitsmine ei tohi asetada naisi tööturul ebasoodsasse olukorda ega töötada vastu meeste ja naiste võrdset kohtlemist käsitlevatele direktiividele. Euroopa Kohus on tunnustanud naiste tööalaste õiguste kaitsmist, eelkõige nende õigust naasta samale või võrdväärsele töökohale mitte halvemate töötingimustega ning

kasutada paranenud töötingimusi, millele neil oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.

- (13) Nõukogu ja nõukogus kokkutulnud tööhoive ja sotsiaalpoliitika ministrite 29. juuni 2000. aasta resolutsioonis naiste ja meeste tasakaalustatud osalemise kohta perekonna- ja tööelus ⁽⁴⁾ ärgitati liikmesriike, et nad kaaluksid oma vastavate õigussüsteemide reguleerimisala läbi vaatamist, et anda töötavatele meestele isiklik ja võõrandamatu õigus saada isadele lapse sünni korral antavat puhkust, säilitades samal ajal nende töökohaga seotud õigused. Sellega seoses on tähtis rõhutada, et liikmesriik otsustab, kas anda selline õigus või ei, ning määrab kõik käesoleva direktiivi reguleerimisala välised tingimused, välja arvatud töölt vabastamine ja töölenaasmine.
- (14) Asutamislepingu artikli 141 lõike 4 alusel võivad liikmesriigid säilitada või võtta meetmeid, mis sätestavad erilised eelised, et hõlbustada alaesindatud sool tegutsemist oma kutsealal ja ära hoida või heastada halvemusi tööalases karjääris. Arvestades valitsevat olukorda ja pidades silmas Amsterdami lepingule lisatud deklaratsiooni nr 28, peaksid liikmesriigid esmajoones püüdma parandada naiste olukorda tööelus.
- (15) Diskrimineerimise keelustamine ei tohiks piirata meetmete säilitamist või võtmist, mille eesmärk on ära hoida või heastada ühest soost isikute rühma halvemusi. Selliste meetmetega on lubatud ühest soost isikute organisatsioonid, mille peamine eesmärk on edendada nende isikute erivajadusi ning naiste ja meeste võrdõiguslikkust.
- (16) Meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõte on juba kindlalt kehtestatud asutamislepingu artikliga 141 ja nõukogu 10. veebruari 1975. aasta direktiiviga 75/117/EMÜ meeste ja naiste võrdse tasustamise põhimõtte kohaldamisega seotud õigusaktide ühtlustamise kohta liikmesriikides ⁽⁵⁾ ning seda põhimõtet toetab järjekindlalt Euroopa Kohtu pretsedendiõigus; põhimõte moodustab *acquis communautaire*'i olulise ja lahutamatu osa seoses soolise diskrimineerimisega.
- (17) Euroopa Kohus on otsustanud, et võttes arvesse tõhusa kohtuliku kaitse õiguse põhjapanevat olemust, kaitstakse töötajaid isegi pärast töösuhte lõppemist. ⁽⁶⁾ Töötajal, kes kaitseb käesoleva direktiivi alusel kaitstavat isikut või annab tema nimel tunnistusi, peaks olema õigus samasugusele kaitsele.

⁽¹⁾ Kohtuasi C-394/96: Brown [1998] ECR I-4185, kohtuasi C-342/93: Gillespie [1996] ECR I-475.

⁽²⁾ Kohtuasi C-222/84: Johnston [1986] ECR 1651, kohtuasi C-273/97: Sirdar [1999] ECR I-7403 ja kohtuasi C-285/98: Kreil [2000] ECR I-69.

⁽³⁾ EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1.

⁽⁴⁾ EÜT C 218, 31.7.2000, lk 5.

⁽⁵⁾ EÜT L 45, 19.2.1975, lk 19.

⁽⁶⁾ Kohtuasi C-185/97: Coote [1998] ECR I-5199.

(18) Euroopa Kohus on otsustanud, et tõhususe tagamiseks eeldab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et rikkumise korral peab diskrimineeritud töötajale antav hüvitis olema piisav võrreldes tekitatud kahjuga. Lisaks sellele on kohus täpsustanud, et eelnevalt kokkulepitud ülemmäär võib välistada tõhusa hüvitamise ning intrresside väljajätmine tekitatud kahju hüvitamisel on lubamatu ⁽¹⁾.

(19) Vastavalt Euroopa Kohtu presedendiõigusele võib kohaldada menetluse algatamise tähtaegadega seotud siseriiklike eeskirju, tingimusel et need ei ole vähem soodsad kui samalaadse siseriikliku menetluse algatamise tähtajad ega muuda ühenduse õigusaktidest tulenevate õiguste rakendamist võimatuks.

(20) Isikutele, keda on soo tõttu diskrimineeritud, tuleks tagada piisavad õiguskaitsevahendid. Tõhusama kaitse pakkumiseks tuleks ühendustele, organisatsioonidele ja muudele juriidilistele isikutele anda õigus, kui liikmesriigid nii määravad, esineda menetlustes kannatanu nimel või toetuseks, ilma et see piiraks siseriiklike kohtus esindamise ja kohtuliku kaitse menetlusnormide kohaldamist.

(21) Liikmesriigid peaksid edendama dialoogi tööturu osapoolte vahel ja siseriiklike tavade raames valitsusväliste organisatsioonidega nii, et käsitletak mitmesuguseid soolise diskrimineerimise vorme töökohal ja nende vastu võitlemist.

(22) Liikmesriigid peaksid ette nägema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad sanktsioonid juhuks, kui direktiivis 76/207/EMÜ sätestatud kohustusi ei täideta.

(23) Asutamislepingu artiklis 5 ettenähtud subsidiaarsuse põhimõtte kohaselt ei suuda liikmesriigid täielikult saavutada kavandatava meetme eesmärke ning seetõttu võib neid paremini saavutada ühenduse tasandil. Kõnealuses artiklis sätestatud proportsionaalsuse põhimõtte kohaselt ei lähe käesolev direktiiv kaugemale sellest, mis on vajalik selle eesmärkide saavutamiseks.

(24) Seetõttu tuleks vastavalt muuta direktiivi 76/207/EMÜ,

ON VASTU VÕTNUD KÄESOLEVA DIREKTIIVI:

Artikkel 1

Direktiivi 76/207/EMÜ muudetakse järgmiselt.

1. Artiklisse 1 lisatakse järgmine lõige:

⁽¹⁾ Kohtuasi C-180/95: Draehmpaehl [1997] ECR I-2195, kohtuasi C-271/91: Marshall [1993] ECR I-4367.

“1a. Liikmesriigid võtavad lõikes 1 osutatud valdkondade õigus- ja haldusnormide, poliitika ja tegevuse väljatöötamisel ja rakendamisel aktiivselt arvesse meeste ja naiste võrdõigusslikkuse eesmärki.”

2. Artikkel 2 asendatakse järgmisega:

“Artikkel 2

1. Järgnevat sätete kohaldamisel tähendab võrdse kohtlemise põhimõtte seda, et puudub igasugune otsene või kaudne sooline diskrimineerimine, eriti seoses perekonnaseisuga.

2. Käesolevas direktiivis kasutatakse järgmisi mõisteid:

— *otsene diskrimineerimine* — kui ühte isikut koheldakse soo tõttu halvemini, kui koheldakse, on koheldud või koheldaks teist isikut samalaadses olukorras,

— *kaudne diskrimineerimine* — kui väliselt neutraalne säte, kriteerium või tava seab ühest soost isikud võrreldes teisest soost isikutega ebasoodsamasse olukorda, välja arvatud juhul, kui kõnealusel sätel, kriteeriumil või taval on objektiivselt põhjendatav õigustatud eesmärk ning selle eesmärgi saavutamise vahendid on asjakohased ja vajalikud,

— *ahistamine* — kui esineb isiku sooga seotud soovimatu käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine ja ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna loomine,

— *seksuaalne ahistamine* — kui esineb seksuaalse olemusega mis tahes soovimatu sõnaline, mittedõnaline või füüsiline käitumine, mille eesmärk või tegelik toime on isiku väärkuse alandamine, eelkõige luues ähvardava, vaenuliku, halvustava, alandava või solvava õhkkonna.

3. Käesoleva direktiivi tähenduses loetakse ahistamist ja seksuaalset ahistamist sooliseks diskrimineerimiseks ja seega keelatuks.

Seda, kas isik tõrjub sellist käitumist või alistub sellele, ei tohi kasutada alusena kõnealust isikut mõjutava otsuse tegemisel.

4. Korraldust diskrimineerida isikuid soo tõttu peetakse diskrimineerimiseks käesoleva direktiivi tähenduses.

5. Liikmesriigid ärgitavad kooskõlas siseriiklike õigusnormide, kollektiivlepingute või tavadega tööandjaid ja kutseõppe kättesaadavuse eest vastutavaid isikuid, et nad võtaksid meetmeid, et vältida igasugust soolist diskrimineerimist, eelkõige ahistamist ja seksuaalset ahistamist töökohas.

6. Liikmesriigid võivad ette näha seoses töö saamisega, sh selleks vajaliku koolitusega, et erinevat kohtlemist sooga seotud omaduste alusel ei peeta diskrimineerimiseks, kui see omadus on teatud kutsetegevuse olemuse või sellega liituvate tingimuste tõttu oluliseks ja määravaks kutsenõudeks, tingimused ei eesmärk on õigustatud ja nõue proportsionaalne.

7. Käesolev direktiiv ei piira naiste kaitset käsitlevate sätete kohaldamist, eriti seoses raseduse ja sünnitusega.

Sünnituspuhkusel oleval naisel on pärast sünnituspuhkuse lõppemist õigus naasta oma või võrdväärsele töökohale tema jaoks mitte halvematel tingimustel ning kasutada paranenud töötingimusi, millele tal oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.

Naise halvem kohtlemine seoses rasedus- või sünnituspuhkusega direktiivi 92/85/EMÜ tähenduses on käesoleva direktiivi tähenduses diskrimineerimine.

Käesolev direktiiv ei piira ka nõukogu 3. juuni 1996. aasta direktiivi 96/34/EÜ (Euroopa Tööandjate Föderatsiooni, Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse ja Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni poolt lapsehoolduspuhkuse kohta sõlmitud raamkokkuleppe kohta) (*) ega nõukogu 19. oktoobri 1992. aasta direktiivi 92/85/EMÜ (rasedate, hiljuti sünnitanud ja rinnaga toitvate töötajate tööohutuse ja töeteravise parandamise meetmete kehtestamise kohta; kümnes üksikdirektiiv direktiivi 89/391/EMÜ artikli 16 lõike 1 tähenduses) (**) kohaldamist. See ei piira ka liikmesriikide õigust tunnustada isadele lapse sünni korral antava puhkuse ja lapsendaja puhkusega seotud eraldi õigusi. Selliseid õigusi tunnustavad liikmesriigid võtavad vajalikud meetmed töötavate meeste ja naiste kaitsmiseks töölt vabastamise vastu seoses nende õiguste kasutamisega ning tagavad, et pärast sellise puhkuse lõppemist oleks neil õigus naasta oma või võrdväärsele töökohale nende jaoks mitte halvematel tingimustel ja kasutada paranenud töötingimusi, millele neil oleks tekkinud õigus oma äraoleku ajal.

8. Liikmesriigid võivad säilitada ja võtta meetmeid asutamislepingu artikli 141 lõike 4 tähenduses, pidades silmas meeste ja naiste täieliku võrdõiguslikkuse tegelikku tagamist.

(*) EÜT L 145, 19.6.1996, lk 4.

(**) EÜT L 348, 28.11.1992, lk 1.

3. Artikkel 3 asendatakse järgmisega:

“Artikkel 3

1. Võrdse kohtlemise põhimõtte tähendab, et ei esine ei otseselt ega kaudset soolist diskrimineerimist ei avalikus ega

erasektoris, sealhulgas avalik-õiguslikes asutustes, seoses järgmisega:

- a) tööle saamise, füüsilisest isikust ettevõtjaks või kutsealale pääsemise tingimused, sealhulgas valikukriteeriumid ja töölevõtu tingimused mis tahes tegevusvaldkonnas ja kõigil ametialametel, kaasa arvatud ametialane edutamine;
- b) igasuguse ja igatasemelise kutsenõustamise, kutseõppe, täienduskutseõppe ja ümberõppe kättesaadavus, sealhulgas praktilise töökogemuse kättesaadavus;
- c) töö saamise ja töö tingimused, kaasa arvatud töölt vabastamine ja töötasu direktiivi 75/117/EMÜ sätete kohaselt;
- d) kuulumine töötajate või tööandjate organisatsioonidesse või muudesse organisatsioonidesse, mille liikmed tegelevad teatava kutsetöoga, sealhulgas nende organisatsioonide antavad soodustused.

2. Sel eesmärgil võtavad liikmesriigid vajalikud meetmed tagamaks:

- a) kõigi võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate õigus- ja haldusnormide tühistamine;
- b) lepingutes või kollektiivlepingutes, ettevõtete sisekorraeeskirjades või vabakutseliste ning töötajate ja tööandjate organisatsioonide tegevust reguleerivates eeskirjades sisalduvate võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus olevate sätete kehtetuks tunnistamine või luba need kehtetuks tunnistada või neid muuta.”

4. Artiklid 4 ja 5 tunnistatakse kehtetuks.

5. Artikkel 6 asendatakse järgmisega:

“Artikkel 6

1. Liikmesriigid tagavad, et igapäev, kes leiab, et teda on võrdse kohtlemise põhimõtte eiramise tõttu koheldud õigusvastaselt, oleks võimalik kasutada käesolevast direktiivist tulevate kohustuste täitmiseks ettenähtud haldus- või kohtumenetlust, kaasa arvatud lepitusmenetlust, isegi juhul, kui see töösuhe, millele väidetakse diskrimineerimine kaasnes, on lõppenud.

2. Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud kannatanule artikli 3 vastaselt toimunud diskrimineerimise tulemusel tekitatud kahju tegelikult ja tõhusaks hüvitamiseks või, kui liikmesriigid nii määravad, heastamiseks viisil, mis on hoiatav ja kantud kahjuga proportsionaalne; hüvitamist või heastamist ei tohi piirata eelnevalt kokkulepitud ülemmäär, välja arvatud juhtudel, kui tööandja suudab tõestada, et avalduse esitaja ainus käesoleva direktiivi tähenduses diskrimineerimise tulemusel kantud kahju on tema töökoha saamiseks esitatud avalduse arvesse võtmata jätmine.

3. Liikmesriigid tagavad, et ühendused, organisatsioonid või muud juriidilised isikud, kellel kooskõlas siseriiklikus õiguses sätestatud kriteeriumidega on õigustatud huvi tagada käesoleva direktiivi sätete järgimine, võiksid kaebuse esitaja nõusolekul esineda tema nimel või toetuseks kohtu- ja/või haldusmenetluses, mis toimub käesolevast direktiivist tulenevate kohustuste täitmiseks.

4. Lõiked 1 ja 3 ei piira niisuguste siseriiklike eeskirjade kohaldamist, mis on seotud võrdse kohtlemise põhimõtte küsimuses menetluse algatamise tähtaegadega."

6. Artikkel 7 asendatakse järgmisega:

"Artikkel 7

Liikmesriigid võtavad oma siseriiklikes õigussüsteemides meetmed, mis on vajalikud töötajate ja sealhulgas siseriiklikes õigusnormides ja/või tavades sätestatud töötajate esindajate kaitsmiseks töölt vabastamise või muu pahatahtliku kohtlemise eest, kui see on tööandja vastutegevus ettevõttesisesele kaebusele või kohtumenetlusele, mille eesmärk on tagada võrdse kohtlemise põhimõtte järgimine."

7. Lisatakse järgmised artiklid:

"Artikkel 8a

1. Liikmesriigid määravad asutuse või asutused, kelle ülesanne on edendada, analüüsida, jälgida ja toetada kõikide isikute võrdset, soolise diskrimineerimiseta kohtlemist, ja teevad nende asutuste jaoks vajalikud korraldused. Need asutused võivad moodustada osa asutustest, kelle ülesandeks on siseriiklikul tasandil tegelda inimõiguste kaitsega või üksikisiku õiguste kaitsega.

2. Liikmesriigid tagavad, et nende asutuste pädevusse kuulub:

- a) diskrimineerimise all kannatanutele sõltumatu abi osutamine diskrimineerimist käsitlevate kaebuste esitamisel, piiramata seejuures kannatanute ja artikli 6 lõikes 3 sätestatud ühenduste, organisatsioonide või muude juriidiliste isikute õigusi;
- b) diskrimineerimist käsitleva sõltumatu uurimise korraldamine;
- c) sõltumatute aruannete avaldamine ja soovitude esitamine seoses kõnealuse diskrimineerimise asjaoludega.

Artikkel 8b

1. Liikmesriigid võtavad vastavalt siseriiklikele traditsioonidele ja tavadele asjakohaseid meetmeid, et edendada tööturu osapoolte vahel sotsiaalset dialoogi, mille eesmärgiks on toetada võrdset kohtlemist, kontrollides muu hulgas olukorda töökohas, koostades kollektiivlepinguid ja tegevusjuhendeid ning uurides ja vahetades kogemusi ja häid tavasid.

2. Piiramata tööturu osapoolte autonoomiat ning kooskõlas siseriiklike traditsioonide ja tavadega ärgitavad liikmesriigid tööturu osapooli edendama naiste ja meeste võrdõiguslikkust ning sõlmima nõuetekohasel tasemel kokkuleppeid, milles sätestatakse diskrimineerimisvastased eeskirjad artiklis 1 nimetatud valdkondades, mis kuuluvad kollektiivläbirääkimiste reguleerimisalasse. Kõnealused kokkulepped peavad vastama käesoleva direktiiviga kehtestatud miinimumnõuetele ja vastavatele siseriiklikele rakendusmeetmetele.

3. Liikmesriigid ärgitavad tööandjaid kooskõlas siseriiklike õigusnormide, kollektiivlepingute või tavadega edendama plaanipäraselt ja süstemaatiliselt meeste ja naiste võrdset kohtlemist töökohal.

4. Selleks tuleks ärgitada tööandjaid andma asjakohaste korrapärase ajavahemike järel töötajatele ja/või nende esindajatele asjakohast teavet meeste ja naiste võrdse kohtlemise kohta ettevõttes.

Teave võib sisaldada statistikat meeste ja naiste osakaalu kohta organisatsiooni eri tasanditel ja võimalikke meetmeid olukorra parandamiseks koostöös töötajate esindajatega.

Artikkel 8c

Liikmesriigid toetavad dialoogi asjaomaste valitsusväliste organisatsioonidega, kellel on kooskõlas siseriikliku õiguse või tavaga õigustatud huvi aidata võidelda soolise diskrimineerimise vastu, et toetada võrdse kohtlemise põhimõtte järgmist.

Artikkel 8d

Liikmesriigid kehtestavad eeskirjad sanktsioonide kohta, mida rakendatakse kooskõlas käesoleva direktiiviga vastuvõetud siseriiklike õigusnormide rikkumise korral, ning võtavad kõik vajalikud meetmed nende kohaldamise tagamiseks.

Sanktsioonid, milleks võib olla kannatanule kahju hüvitamine, peavad olema tõhusad, proportsionaalsed ja hoiatavad. Liikmesriigid teatavad neist sätetest komisjonile hiljemalt 5. oktoobriks 2005 ja annavad viivitamata teada nende edaspidistest muudatustest.

Artikkel 8e

1. Liikmesriigid võivad kehtestada või säilitada käesoleva direktiivi sätetest soodsamad võrdse kohtlemise põhimõtet kaitsvad sätted.

2. Käesoleva direktiivi rakendamine ei õigusta mingil juhul selle diskrimineerimisvastase kaitstuse taseme alandamist, mis käesoleva direktiiviga reguleeritavas valdkonnas oli liikmesriikides juba varem olemas."

Artikkel 2

1. Liikmesriigid jõustavad käesoleva direktiivi täitmiseks vajalikud õigus- ja haldusnormid hiljemalt 5. oktoobriks 2005 või tagavad, et tööturu osapooled on hiljemalt selleks kuupäevaks kehtestanud nõutavad sätted kokkuleppe teel. Liikmesriigid võtavad kõik vajalikud abinõud, et võimaldada neil igal ajal tagada käesolevas direktiivis ettenähtud tulemuste saavutamine. Liikmesriigid teatavad sellest viivitamata komisjonile.

Kui liikmesriigid võtavad need meetmed vastu, lisavad nad nendesse või nende ametliku avaldamise korral nende juurde viite käesolevale direktiivile. Sellise viitamise viisi näevad ette liikmesriigid.

2. Liikmesriigid edastavad kolme aasta jooksul pärast käesoleva direktiivi jõustumist komisjonile kogu vajaliku teabe, võimaldamaks komisjonil koostada Euroopa Parlamendile ja nõukogule esitamiseks aruanne käesoleva direktiivi kohaldamise kohta.

3. Ilma et see piiraks lõike 2 kohaldamist, edastavad liikmesriigid komisjonile iga nelja aasta järel asutamislepingu artikli 141 lõike 4 alusel võetud mis tahes meetme õigus- ja haldusnormi teksti ning aruanded meetmete ja nende rakendamise kohta. Selle teabe alu-

sel võtab komisjon vastu ja avaldab iga nelja aasta järel aruande, milles esitatakse võrdlev hinnang kõigile meetmetele, pidades silmas Amsterdami lepingu lõppaktile lisatud deklaratsiooni nr 28.

Artikkel 3

Käesolev direktiiv jõustub *Euroopa Ühenduste Teatajas* avaldamise päeval.

Artikkel 4

Käesolev direktiiv on adresseeritud liikmesriikidele.

Brüssel, 23. september 2002

Euroopa Parlamendi nimel

president

P. COX

Nõukogu nimel

eesistuja

M. FISCHER BOEL