

## EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI 2002/73/EY,

annettu 23 päivänä syyskuuta 2002,

**miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamisesta**

(ETA:n kannalta merkityksellinen teksti)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

ottavat huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 141 artiklan 3 kohdan,

ottavat huomioon komission ehdotuksen <sup>(1)</sup>,

ottavat huomioon talous- ja sosiaalikomitean lausunnon <sup>(2)</sup>,

noudattavat perustamissopimuksen 251 artiklassa määrättyä menettelyä <sup>(3)</sup>, ja ottavat huomioon sovittelukomitean 19 päivänä huhtikuuta 2002 hyväksymän yhteisen tekstin,

sekä katsovat seuraavaa:

- (1) Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 6 artiklan mukaisesti Euroopan unioni perustuu jäsenvaltioille yhteisiin vapauden, kansanvallan, ihmisoikeuksien ja perusvapauksien kunnioittamisen sekä oikeusvaltion periaatteisiin, ja unioni pitää arvossa yhteisön oikeuden yleisinä periaatteina perusoikeuksia, sellaisina kuin ne taataan ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä yleissopimuksessa ja sellaisina kuin ne ilmenevät jäsenvaltioiden yhteisessä valtiosääntöperinteessä.
- (2) Jokaisen oikeus yhdenvertaisuuteen lain edessä ja oikeus suojeluun syrjintää vastaan ovat yleismaailmallisia oikeuksia, jotka on tunnustettu ihmisoikeuksien yleismaailmallisessa julistuksessa, kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa, kaikkinaisen rotusyrjinnän poistamista koskevassa kansainvälisessä yleissopimuksessa, kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia sekä taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia koskevissa Yhdistyneiden Kansakuntien sopimuksissa sekä ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamiseksi tehdyssä Euroopan yleissopimuksessa, jotka kaikki jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet.
- (3) Tässä direktiivissä kunnioitetaan perusoikeuksia ja noudatetaan erityisesti Euroopan unionin perusoikeuskirjassa tunnustettuja periaatteita.
- (4) Miesten ja naisten välinen tasa-arvo on perustavaa laatua oleva periaate Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 2 artiklan ja 3 artiklan 2 kohdan ja Euroopan yhteisön

tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaisesti. Kyseisissä perustamissopimuksen määräyksissä julistetaan miesten ja naisten välinen tasa-arvo yhteisön 'päämääräksi' ja 'pyrkimykseksi' ja asetetaan positiivinen velvoite edistää sitä kaikessa toiminnassa.

- (5) Perustamissopimuksen 141 artikla ja erityisesti sen 3 kohta koskee miesten ja naisten tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatetta työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä.
- (6) Neuvoston direktiivissä 76/207/ETY <sup>(4)</sup> ei määritellä välittömän tai välillisen syrjinnän käsitteitä. Perustamissopimuksen 13 artiklan perusteella neuvosto on 29 päivänä kesäkuuta 2000 antanut rodusta tai etnisestä alkuperästä riippumattoman yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta direktiivin 2000/43/EY <sup>(5)</sup> ja 27 päivänä marraskuuta 2000 yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista direktiivin 2000/78/EY <sup>(6)</sup>, joissa määritellään välitön ja välillinen syrjintä. Siten on aiheellista lisätä näiden direktiivien kanssa yhdenmukaiset määritelmät siltä osin kuin kyse on sukupuolesta.
- (7) Tällä direktiivillä ei rajoiteta yhdistymisvapautta, muun muassa oikeutta perustaa yhdessä muiden kanssa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa ajamiseksi. Perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuihin toimenpiteisiin voi kuulua jäsenyys tai toiminnan jatkaminen järjestöissä tai yhdistyksissä, joiden päätavoite on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen edistäminen käytännössä.
- (8) Henkilön sukupuoleen liittyvä häirintä ja sukupuolinen häirintä on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista. Siksi on aiheellista määritellä nämä käsitteet ja kieltää nämä syrjinnän muodot. Tätä varten on korostettava, että kyseisiä syrjinnän muotoja ei ilmene ainoastaan työpaikalla, vaan myös työhön ja ammatilliseen koulutukseen pääsymahdollisuuksien yhteydessä sekä työsuhteen ja ammatinharjoittamisen aikana.
- (9) Työnantajia ja ammatillisesta koulutuksesta vastaavia olisi tässä yhteydessä kannustettava toteuttamaan toimenpiteitä kaikkien sukupuoleen perustuvan

<sup>(1)</sup> EYVL C 337 E, 28.11.2000, s. 204 ja EYVL C 270 E, 25.9.2001, s. 9.

<sup>(2)</sup> EYVL C 123, 25.4.2001, s. 81.

<sup>(3)</sup> Euroopan parlamentin lausunto, annettu 31. toukokuuta 2001 (EYVL C 47, 21.2.2002, s. 19), neuvoston yhteinen kanta, vahvistettu 23. heinäkuuta 2001, ja Euroopan parlamentin päätös, tehty 24. lokakuuta 2001 (EYVL C 112 E, 9.5.2002, s. 14). Euroopan parlamentin päätös, tehty 12. kesäkuuta 2002 ja neuvoston päätös, tehty 13. kesäkuuta 2002.

<sup>(4)</sup> EYVL L 39, 14.2.1976, s. 40.

<sup>(5)</sup> EYVL L 180, 19.7.2000, s. 22.

<sup>(6)</sup> EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16.

syrynnän muotojen torjumiseksi ja erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikoilla kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

- (10) Niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan päätellä välittömän tai välillisen syrjinnän olemassaolo, on kansallisen tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön tai käytännön sääntöjen mukaisesti. Näissä säännöissä voidaan määrätä erityisesti välillisen syrjinnän toteamisesta mitä tahansa keinoa käyttäen tilastotiedot mukaan lukien. Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön<sup>(1)</sup> mukaan syrjintää on erilaisten sääntöjen soveltaminen samankaltaisissa tilanteissa tai saman säännön soveltaminen erilaisissa tilanteissa.
- (11) Ammattitoiminta, jonka jäsenvaltiot voivat jättää neuvoston direktiivin 76/207/ETY soveltamisalan ulkopuolelle, olisi rajattava sellaisiin tapauksiin, joissa tiettyjen työtehtävien luonteen vuoksi on tarpeen ottaa palvelukseen tiettyä sukupuolta oleva henkilö, edellyttäen että tavoite on oikeutettu ja että se on yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukainen<sup>(2)</sup>.
- (12) Yhteisöjen tuomioistuin on johdonmukaisesti vahvistanut, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti on perusteltua suojella naisia heidän biologisen tilansa takia raskauden aikana ja sen jälkeen. Lisäksi sen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kaikki raskauteen tai äitiyteen liittyvä naisten epäsuotuisa kohtelu on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tällä direktiivillä ei näin ollen rajoiteta toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annettun neuvoston direktiivin 92/85/ETY<sup>(3)</sup> soveltamista, jonka tavoitteena on varmistaa raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden fyysinen ja psyykinen suojeleminen. Direktiivin 92/85/ETY johdanto-osan kappaleissa säädetään, että raskaana olevien, äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden suojeleminen ei saisi johtaa naisten epäsuotuisaan kohteluun työmarkkinoilla eikä vaikuttaa haitallisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua koskevien direktiivien soveltamiseen. Yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut naisten työsuhteeseen liittyvien oikeuksien suojeleminen, erityisesti oikeuden palata samaan tai vastaavanlaiseen työhön, työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, sekä oikeuden saada eduk-

seen kaikki työehtojen parannukset, joihin heillä olisi oikeus poissaolonsa aikana.

- (13) Neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden työ- ja sosiaaliministereiden päätöslauselmassa 29 päivältä kesäkuuta 2000 naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta työ- ja perhe-elämään<sup>(4)</sup> jäsenvaltioita kannustettiin tarkastelemaan, miten jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä voitaisiin taata työssä käyville miehille henkilökohtainen isyysloma, jota ei voida siirtää toiselle, miesten säilyttäessä työhön liittyvät oikeutensa. Tässä yhteydessä on tärkeää korostaa, että jäsenvaltiot itse päättävät, myöntävätkö ne tällaisen oikeuden, ja ne myös määrittävät kaikki ehdot, jotka eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, irtisanomista tai työhönpanuuta lukuun ottamatta.
- (14) Perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdan nojalla jäsenvaltiot saavat pitää voimassa tai toteuttaa erityisetuusia tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja. Ottaen huomioon nykytilanne ja Amsterdamin sopimukseen liittyvä julistus n:o 28 jäsenvaltioiden olisi ensisijaisesti pyrittävä parantamaan naisten asemaa työelämässä.
- (15) Syrjintäkiellon ei pitäisi rajoittaa sellaisten toimenpiteiden säilyttämistä tai hyväksymistä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka ovat aiheutuneet tiettyä sukupuolta edustavien henkilöiden ryhmälle. Tällaisilla toimenpiteillä sallitaan vain samaa sukupuolta edustavien henkilöiden järjestöt, jos niiden pääasiallisena tavoitteena on edistää kyseisten henkilöiden erityistarpeiden huomioon ottamista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.
- (16) Periaate, jonka mukaan miehille ja naisille maksetaan sama palkka, on jo lujasti vakiinnutettu perustamissopimuksen 141 artiklalla ja miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetulla neuvoston direktiivillä 75/117/ETY<sup>(5)</sup>, ja yhteisöjen tuomioistuimen vakiintunut oikeuskäytäntö on tukenut sitä. Periaate on sukupuoleen perustuvan syrjinnän alalla keskeinen ja välttämätön osa yhteisön säännöstöä.
- (17) Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että koska oikeus tehokkaaseen oikeussuojaan on perustavanlaatuinen, työntekijällä on tämä suoja myös työsuhteen päätyttyä<sup>(6)</sup>. Työntekijällä, joka puolustaa tämän direktiivin nojalla suojeltua henkilöä tai antaa tämän puolesta todistajan lausunnon, olisi oltava sama suoja.

<sup>(1)</sup> Asia C-394/96 Brown, Kok. 1998, s. I-4185, asia C-342/93 Gillespie, Kok. 1996, s. I-475.

<sup>(2)</sup> Asia C-222/84, Johnston, Kok. 1986, s. 1651, asia C-273/97 Sirdar, Kok. 1999, s. I-7403 ja asia C-285/98, Kreil, Kok. 2000, s. I-69.

<sup>(3)</sup> EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1.

<sup>(4)</sup> EYVL C 218, 31.7.2000, s. 5.

<sup>(5)</sup> EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19.

<sup>(6)</sup> Asia C-185/97, Coote, Kok. 1998, s. I-5199.

- (18) Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että ollakseen tehokas tasa-arvoisen kohtelun periaate edellyttää, että syrjinnän kohteeksi joutuneelle työntekijälle maksettavan korvauksen on oltava riittävä suhteessa vahinkoon. Lisäksi se on täsmentänyt, että enimmäismäärän ennalta vahvistaminen voi estää korvauksen tosiasiallisen saannin ja että ei ole sallittua rajoittaa koron maksamista aiheutuneesta vahingosta suoritettavan korvauksen osalta <sup>(1)</sup>.
- (19) Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan kanteiden nostamisen määräaikoja koskevat kansalliset säännöt voidaan sallia edellyttäen, että ne eivät ole epäedullisempia kuin samankaltaisia kansallisia kanteita koskevat määräajat ja että ne eivät tee yhteisön oikeuden mukaisten oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi.
- (20) Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneille henkilöille olisi taattava riittävä oikeudellinen suoja. Tehokkaamman suojelun turvaamiseksi järjestöillä ja muilla oikeushenkilöillä olisi myös oltava valtuudet aloittaa, jos jäsenvaltiot niin päättävät, menettely joko uhrin puolesta tai häntä tukeakseen, sanotun kuitenkin rajoittamatta tuomioistuimissa edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen soveltamista.
- (21) Jäsenvaltioiden olisi edistettävä työmarkkinaosapuolten välistä ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti valtioista riippumattomien järjestöjen kanssa käytävää vuoropuhelua työpaikoilla esiintyvän sukupuoleen perustuvan syrjinnän eri muotojen käsittelemiseksi ja niiden torjumiseksi.
- (22) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos direktiivin 76/207/ETY mukaisia velvoitteita ei noudateta.
- (23) Tämän direktiivin tavoitteita ei voida riittävällä tavalla saavuttaa jäsenvaltioiden toimin, vaan ne voidaan Euroopan yhteisön perustamissopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti paremmin saavuttaa yhteisön tasolla. Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen.
- (24) Sen vuoksi direktiivi 76/207/ETY olisi muutettava,

OVAT ANTANEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

### 1 artikla

Muutetaan direktiivi 76/207/ETY seuraavasti:

1) Lisätään 1 artiklaan kohta seuraavasti:

”1 a. Jäsenvaltioiden on otettava aktiivisesti huomioon pyrkimys miesten ja naisten tasa-arvoon laatiessaan ja pannaan täytäntöön lakeja, asetuksia, hallinnollisia

määräyksiä, politiikkoja ja toimintaa 1 kohdassa tarkoitetuilla aloilla.”.

2) Korvataan 2 artikla seuraavasti:

### ”2 artikla

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteella tarkoitetaan jäljempänä, että minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä välittömästi tai välillisesti etenkin siviilisäädyn tai perheaseman perusteella.

2. Tässä direktiivissä sovelletaan seuraavia määritelmiä:

— ’välitön syrjintä’: tilanne, jossa henkilöä kohdellaan sukupuolen perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa,

— ’välillinen syrjintä’: tilanne, jossa näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden sukupuolen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan toiseen sukupuoleen verrattuna, paitsi jos kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia,

— ’häirintä’: tilanne, jossa ilmenee henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kyseisen henkilön arvoa ja tällä tavoin luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri,

— ’sukupuolinen häirintä’: tilanne, jossa ilmenee ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan sukupuolista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

3. Tässä direktiivissä tarkoitettua häirintää ja sukupuolista häirintää on pidettävä sukupuoleen perustuvana syrjintänä, ja se on siten kiellettyä.

Sitä, vastustaako henkilö tällaista käytöstä vai alistuuko hän siihen, ei voida käyttää perusteena kyseistä henkilöä koskevissa päätöksissä.

4. Käskyä tai ohjetta syrjiä henkilöitä sukupuolen perusteella on pidettävä 1 alakohdassa tarkoitettuna syrjintänä.

5. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti kannustettava työnantaja sekä ammatilliseen koulutukseen pääsystä vastaavia toteuttamaan toimenpiteitä kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän, erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän estämiseksi työpaikalla.

<sup>(1)</sup> Asia C-180/95, Draehmpaehl, Kok. 1997, s. I-2195). Asia C-271/91, Marshall, Kok. 1993, s. I-4367.

6. Jäsenvaltiot voivat säätää työnsaannin ja työhön valmistavan koulutuksen osalta, että erilainen kohtelu, joka perustuu sukupuoleen liittyvään ominaisuuteen, ei ole syrjintää, jos tiettyjen työtehtävien luonteen tai niiden yhteyksien vuoksi, joissa tehtävät suoritetaan, kyseinen ominaisuus on todellinen ja ratkaiseva työhön liittyvä vaatimus, edellyttäen, että tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.

7. Tämän direktiivin estämättä saadaan soveltaa säännöksiä, jotka koskevat naisten suojelua erityisesti raskauden ja äitiyden perusteella.

Naisella on synnytyksen jälkeen äitiysvapaan loputtua oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi oikeus poissaolonsa aikana.

Raskauteen tai direktiivissä 92/85/ETY tarkoitettuun äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä tässä direktiivissä tarkoitettuna syrjintänä.

Tällä direktiivillä ei myöskään rajoiteta UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3 päivänä kesäkuuta 1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY (\*) tai toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä (kymmenes direktiivin 89/391/ETY 16 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu erityisdirektiivi) 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/EY (\*\*) säännösten soveltamista. Se ei myöskään rajoita jäsenvaltioiden oikeutta tunnustaa erillinen oikeus isyysvapaaseen ja/tai adoptiovapaaseen. Niiden jäsenvaltioiden, jotka tunnustavat tällaisen oikeuden, on toteutettava tarvittavat toimenpiteet suojellakseen mies- ja naistyöntekijöitä irtisanomiselta kyseisen oikeuden käyttämisen vuoksi ja varmistettava, että näillä on vapaan loputtua oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada itselleen ne työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.

8. Jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai hyväksyä perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon varmistamiseksi.

(\*) EYVL L 145, 19.6.1996, s. 4.

(\*\*) EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1.”.

3) Korvataan 3 artikla seuraavasti:

”3 artikla

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen soveltaminen tarkoittaa sitä, että julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai

välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavilla aloilla:

- a) työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönotto- perusteet mukaan lukien, toimialasta ja ammatti- asemasta riippumatta, uralla eteneminen mukaan lukien;
- b) mahdollisuus kaikenlaiseen ja -tasoiseen ammatilliseen ohjaukseen ja koulutukseen, ammatilliseen jatkokoulutukseen ja uudelleen- koulutukseen, työkokemus mukaan lukien;
- c) työehdot ja työolot, mukaan lukien irtisanominen, sekä palkka direktiivissä 75/117/ETY säädetyn mukaisesti;
- d) jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä, tai järjestössä, jonka jäsenillä on tietty ammatti, sekä kyseisten järjestöjen tarjoamat edut.

2. Tämän vuoksi jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että:

- a) tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;
- b) yksittäisiin työ- sopimuksiin tai työehtosopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin sisältyvät määräykset, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, ovat mitättömiä tai voidaan julistaa mitättömiksi taikka muutetaan.”.

4) Kumotaan 4 ja 5 artikla.

5) Korvataan 6 artikla seuraavasti:

”6 artikla

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitettut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat — myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen — kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tullessa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta.

2. Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan tosiasiallinen ja tehokas korvaus tai, jos jäsenvaltiot niin päättävät, hyvitys 3 artiklan vastaisen syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle aiheutuneista menetyksistä ja vahingoista tavalla, joka on varoittava ja oikeasuhteinen kärsittyyn vahinkoon nähden. Tällaiselle korvaukselle tai hyvitykselle ei voida ennalta vahvistaa enimmäismäärää, paitsi tapauksissa, joissa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt tässä direktiivissä tarkoitettua syrjinnän johdosta vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon.

3. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että yhdistykset, järjestöt ja muut oikeushenkilöt, joilla kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen perusteiden mukaisesti on oikeutettua etua sen varmistamisesta, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan, voivat aloittaa tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanemiseksi säädetyin oikeudellisen ja/tai hallinnollisen menettelyn kantajan tai valittajan suostumuksella hänen puolestaan tai häntä tukeakseen.

4. Mitä 1 ja 3 kohdassa säädetään, ei rajoita sellaisten kansallisten sääntöjen noudattamista, jotka koskevat määräaikoja tasa-arvoisen kohtelun periaatetta koskevien kanteiden nostamiselle.”

6) Korvataan 7 artikla seuraavasti:

*”7 artikla*

Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet työntekijöiden, mukaan lukien kansallisessa lainsäädännössä ja/tai käytännössä tarkoitettujen työntekijöiden edustajat, suojelemiseksi irtisanomiselta tai muulta työnantajan taholta tulevalta epäsuotuisalta kohtelulta, joka johtuu reagoinnista yrityksessä esitettyyn valitukseen tai johonkin oikeudelliseen menettelyyn, jonka tarkoituksena on varmistaa, että tasa-arvoisen kohtelun periaatetta noudatetaan.”

7) Lisätään artiklat seuraavasti:

*”8 a artikla*

1. Jäsenvaltioiden on nimettävä elin tai elimiä, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea kaikkien henkilöiden tasa-arvoisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, sekä toteutettava niitä koskevat tarpeelliset järjestelyt. Nämä elimet voivat kuulua osana virastoihin, jotka vastaavat ihmisoikeuksien puolustamisesta tai yksilön oikeuksien turvaamisesta kansallisella tasolla.

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että näiden elinten toimivaltaan kuuluu:

- a) avustaa itsenäisesti syrjinnän uhriksi joutuneita henkilöitä näiden tekemiä syrjintävalituksia tutkittaessa, sanotun kuitenkin rajoittamatta uhrien ja 6 artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen yhdistysten, järjestöjen tai muiden oikeushenkilöiden oikeuksia;
- b) teettää riippumattomia selvityksiä syrjintään liittyvistä kysymyksistä;
- c) julkaista riippumattomia raportteja ja antaa suosituksia kaikista syrjintään liittyvistä kysymyksistä.

*8 b artikla*

1. Jäsenvaltioiden on perinteidensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava aiheelliset toimenpiteet edistääkseen työmarkkina-osapuolten vuoropuhelua, jonka tarkoituksena on tukea tasa-arvoista kohtelua muun muassa valvomalla toimintatapoja työpaikoilla, laatimalla työehto-

sopimuksia ja käytännesääntöjä sekä tutkimalla ja vaihtamalla kokemuksia ja hyviä toimintatapoja.

2. Jäsenvaltioiden on siinä tapauksessa, että se on niiden perinteiden ja käytäntöjen mukaista, kannustettava työmarkkinaosapuolia edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja tekemään asianmukaisella tasolla syrjinnänvastaisia sopimuksia 1 artiklassa tarkoitetuilla aloilla, jotka kuuluvat työehtosopimusneuvottelujen piiriin, rajoittamatta kuitenkaan osapuolten itsenäisyyttä. Näissä sopimuksissa on noudatettava tässä direktiivissä annettuja vähimmäisvaatimuksia ja kansallisia täytäntöönpanotoimenpiteitä.

3. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia edistämään suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua työpaikalla.

4. Työnantajia olisi tässä tarkoituksessa kannustettava antamaan asianmukaisin ja säännöllisin väliajoin työntekijöille ja/tai näiden edustajille asianmukaiset tiedot miesten ja naisten tasa-arvoisesta kohtelusta yrityksessä.

Nämä tiedot voivat sisältää tilastotietoja naisten ja miesten edustuksesta organisaation eri tasoilla sekä mahdollisia toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa.

*8 c artikla*

Jäsenvaltioiden on edistettävä vuoropuhelua sellaisten asianomaisten valtiosta riippumattomien järjestöjen kanssa, joilla on jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti oikeutettua etua myötävaikuttaa sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen edistämiseksi.

*8 d artikla*

Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten määräysten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että näitä seuraamuksia sovelletaan.

Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrielle, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava näistä säännöksistä komissiolle viimeistään 5 päivänä lokakuuta 2005 sekä niiden myöhemmistä muutoksista mahdollisimman pian.

*8 e artikla*

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.

2. Tämän direktiivin soveltaminen ei missään tapauksessa muodosta perustetta alentaa jäsenvaltioissa jo saavutettua syrjinnänvastaisen suojan tasoa tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.”

## 2 artikla

1. Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 5 päivänä lokakuuta 2005 tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ovat toteuttaneet tarvittavat toimenpiteet sopimuksin kyseiseen päivämäärään mennessä. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet, jotta ne voivat milloin tahansa varmistaa kyseisessä direktiivissä annettujen tulosten saavuttamisen. Niiden on ilmoitettava tästä komissiolle viipymättä.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään.

2. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle kolmen vuoden kuluessa tämän direktiivin voimaantulosta kaikki tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta.

3. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle joka neljäs vuosi niitä toimenpiteitä koskevat lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, jotka ne ovat antaneet perustamissopi-

muksen 141 artiklan 4 kohdan nojalla, samoin kuin kertomukset näistä toimenpiteistä ja niiden täytäntöönpanosta, sanotun kuitenkin rajoittamatta 2 kohdan soveltamista. Komissio hyväksyy ja julkaisee kyseisten tietojen perusteella joka neljäs vuosi kertomuksen, jossa on vertaileva arviointi tällaisista toimenpiteistä, ottaen huomioon Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjaan liitetyn julistuksen n:o 28.

## 3 artikla

Tämä direktiivi tulee voimaan päivänä, jona se julkaistaan Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä.

## 4 artikla

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Brysselissä 23 päivänä syyskuuta 2002.

*Euroopan parlamentin puolesta*

*Puhemies*

P. COX

*Neuvoston puolesta*

*Puheenjohtaja*

M. FISCHER BOEL