

EUROOPAN PARLAMENTIN JA NEUVOSTON DIREKTIIVI 2006/54/EY,

annettu 5 päivänä heinäkuuta 2006,

miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (uudelleenlaadittu toisinto)

EUROOPAN PARLAMENTTI JA EUROOPAN UNIONIN NEUVOSTO, jotka

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

ottavat huomioon komission ehdotuksen,

ottavat huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean lausunnon (1),

noudattavat perustamissopimuksen 251 artiklassa tarkoitettua menettelyä (2),

sekä katsovat seuraavaa:

(1) Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettua neuvoston direktiiviä 76/207/ETY (3) ja miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 24 päivänä heinäkuuta 1986 annettua neuvoston direktiiviä 86/378/ETY (4) on muutettu merkittävästi. (5) Myös miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117/ETY (6) ja todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15 päivänä joulukuuta 1997 annetussa neuvoston direktiivissä 97/80/EY (7) on säännöksiä, joiden tavoitteena on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano. Koska näihin direktiiveihin tehdään uusia muutoksia, on toivottavaa, että ne laaditaan selkeyden vuoksi uudelleen niin, että kootaan yhteen yhdeksi tekstiksi alaa koskevat tärkeimmät säännökset ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen, jäljempänä "yhteisöjen tuomioistuin", oikeuskäytännöstä johtuvat tietyt kehityssuuntauksat.

(1) EUVL C 157, 28.6.2005, s. 83.

(2) Euroopan parlamentin lausunto, annettu 6. heinäkuuta 2005 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä), neuvoston yhteinen kanta, vahvistettu 10. maaliskuuta 2006 (EUVL C 126 E, 30.5.2006, s. 33) ja Euroopan parlamentin kanta, vahvistettu 1. kesäkuuta 2006 (ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä).

(3) EYVL L 39, 14.2.1976, s. 40, direktiivi sellaisena kuin se on muutettuna Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivillä 2002/73/EY (EYVL L 269, 5.10.2002, s. 15).

(4) EYVL L 225, 12.8.1986, s. 40, direktiivi sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 96/97/EY (EYVL L 46, 17.2.1997, s. 20).

(5) Ks. liitteessä I oleva A osa.

(6) EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19.

(7) EYVL L 14, 20.1.1998, s. 6, direktiivi sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 98/52/EY (EYVL L 205, 22.7.1998, s. 66).

(2) Miesten ja naisten välinen tasa-arvo on perustamissopimuksen 2 artiklan ja 3 artiklan 2 kohdan sekä yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan yhteisön oikeuden perustavaa laatua oleva periaate. Kyseisissä perustamissopimuksen määräyksissä julistetaan miesten ja naisten välinen tasa-arvo yhteisön "päämääräksi" ja "pyrkimykseksi" ja asetetaan positiivinen velvoite edistää sitä kaikessa toiminnassa.

(3) Yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, ettei miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisala voi rajoittua pelkästään kieltämään syrjintää, joka johtuu kuulumisesta jompaankumpaan sukupuoleen. Kun otetaan huomioon direktiivin tarkoitus ja sillä suojattujen oikeuksien luonne, direktiivin on katsottava koskevan myös syrjintää, joka perustuu asianomaisen sukupuolenvaihdokseen.

(4) Perustamissopimuksen 141 artiklan 3 kohta tarjoaa erityisen oikeusperustan sellaisten yhteisön toimenpiteiden antamiseksi, jotka koskevat tasa-arvoisten mahdollisuuksien ja tasa-arvoisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa työtä ja ammattia koskevissa kysymyksissä, mukaan lukien samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate.

(5) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 ja 23 artiklassa kielletään kaikenlainen sukupuoleen perustuva syrjintä ja vahvistetaan miesten ja naisten oikeus yhdenvertaiseen kohteluun kaikilla elämänaloilla, myös työhön, ammattiin ja palkkaan liittyvissä asioissa.

(6) Häirintä ja sukupuolinen häirintä on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista ja tämän vuoksi sukupuoleen perustuvaa syrjintää tämän direktiivin mukaisesti. Kyseisiä syrjinnän muotoja ei ilmene ainoastaan työpaikalla, vaan myös mahdollisuuksissa työnsaantiin, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen. Ne on siksi syytä kieltää ja niistä olisi määrättävä tehokkaat, oikeasuhteiset ja varoittavat seuraamukset.

(7) Työnantaja ja ammatillisesta koulutuksesta vastaavia olisi tässä yhteydessä kannustettava toteuttamaan toimenpiteitä kaikkien sukupuoleen perustuvan syrjinnän muotojen torjumiseksi ja erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikoilla sekä mahdollisuuksissa työnsaantiin, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

(8) Perustamissopimuksen 141 artiklassa vahvistettu ja yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä vakiintunut samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate on merkittävä tekijä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kannalta ja sukupuoleen

perustuvan syrjinnän alalla keskeinen ja välttämätön osa yhteisön säännöstöä, yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö mukaan luettuna. Näin ollen on asianmukaista säätää sen täytäntöönpanosta.

- (9) Jotta voitaisiin arvioida, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, on yhteisön tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti määriteltävä, voidaanko katsoa, että kyseiset työntekijät ovat vertailukelpoisessa tilanteessa, kun otetaan huomioon erilaiset tekijät kuten työn luonne, koulutus ja työolosuhteet.
- (10) Yhteisöjen tuomioistuin on todennut, että samapalkkaisuuden periaatetta ei tiettyjen ehtojen täytyessä sovelleta pelkästään tilanteissa, joissa miehet ja naiset työskentelevät saman työnantajan palveluksessa.
- (11) Jäsenvaltioiden olisi yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa pyrittävä torjumaan edelleen olemassa olevia sukupuoleen perustuvia palkkaeroja ja työmarkkinoiden laajamittaista eriytymistä sukupuolen mukaan soveltamalla esimerkiksi joustavia työaikajärjestelyjä, jotka antavat sekä miehille että naisille paremmat mahdollisuudet yhdistää perhe- ja työelämä. Näihin voisivat sisältyä järjestelyt, joilla mahdollistetaan asianmukainen vanhempainloma kummallekin vanhemmalle sekä lasten ja huollettavien henkilöiden kohtuuhintaisten hoitopalvelujen saatavuus.
- (12) Olisi toteutettava erityistoimenpiteitä, joilla varmistetaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä ja määritellään sen soveltamisala selvemmin.
- (13) Yhteisöjen tuomioistuin määritteli asiassa C-262/88⁽¹⁾ 17 päivänä toukokuuta 1990 antamassaan tuomiossa, että kaikenlaiset työeläkkeet muodostavat osan palkasta perustamissopimuksen 141 artiklan mukaisesti.
- (14) Perustamissopimuksen 141 artiklan mukaiseen palkan käsitteeseen eivät sisälly sosiaaliturvaetuudet, mutta nyt on selvästi vahvistettu, että virkamiesten eläkejärjestelmät kuuluvat samapalkkaisuuden periaatteen soveltamisalaan, jos järjestelmästä maksettavat etuudet maksetaan työntekijälle, koska hän on palvelussuhteessa julkiseen työnantajaan, siitä riippumatta, että tällaiset järjestelmät ovat osa yleistä lakisääteistä järjestelmää. Yhteisöjen tuomioistuimen asioissa C-7/93⁽²⁾ ja C-351/2000⁽³⁾ antamien tuomioiden mukaan tämä edellytys täyttyy, jos eläkejärjestelmä koskee tiettyä työntekijäryhmää, sen etuudet liittyvät välittömästi työssäolokausiin ja etuudet lasketaan suhteessa virkamiehen viimeiseen palkkaan. Näin ollen selkeyden vuoksi olisi asianmukaista antaa tähän liittyviä erityissäännöksiä.
- (15) Yhteisöjen tuomioistuin on vahvistanut, että vaikka etuusperusteisessa eläkejärjestelmässä mies- ja naispuolisia palkansaajia koskevat maksut kuuluvat perustamissopimuksen 141 artiklan soveltamisalaan, työnantajan maksamien

sukupuoleen perustuvien maksujen epätasa-arvoisuutta rahastoivissa etuusperusteisissa järjestelmissä ei pitäisi erilaisten vakuutusmatemaattisten tekijöiden käytön vuoksi arvioida saman artiklan perusteella.

- (16) Esimerkiksi, rahastoivissa etuusperusteisissa järjestelmissä tietyt osat, kuten jaksittaisen eläkkeen osan muuntaminen pääomaksi, eläkeoikeuksien siirtäminen, osittaisen eläkeoikeudesta luopumisen vastineena maksettava lesken- tai orvoneläke tai alennettu eläke, kun työntekijä valitsee varhaiseläkkeen, voivat olla erisuuruisia, jolloin summien erot johtuvat sukupuolten mukaan erilaisten vakuutusmatemaattisten perusteiden käytöstä aikana, jolloin järjestelmän rahastointi on toteutettu.
- (17) Vakiintuneen käytännön mukaan ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän mukaisesti maksettavia etuuksia ei pidetä palkkana, mikäli ne on voitu myöntää 17 päivää toukokuuta 1990 edeltäneille työssäolokausille, lukuun ottamatta työntekijöitä tai heidän edunsaajiaan, jotka ovat panneet vireille oikeudenkäyntimenettelyn tai esittäneet sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisen vastaavan vaatimuksen ennen tätä päivämäärää. Näin ollen on tarpeen rajoittaa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanoa vastaavasti.
- (18) Yhteisöjen tuomioistuin on johdonmukaisesti katsonut, että Barber-pöytäkirja⁽⁴⁾ ei vaikuta oikeuteen liittyä ammatilliseen eläkejärjestelmään ja että asiassa C-262/88 annetun tuomion vaikutusten ajallista rajoitusta ei sovelleta oikeuteen liittyä ammatilliseen eläkejärjestelmään. Yhteisöjen tuomioistuin on myös lausunut, että kansallisen oikeuden sääntöihin, jotka koskevat oikeussuojakeinojen käyttämiselle asetettuja määräaikoja, voidaan vedota sellaisia työntekijöitä vastaan, jotka haluavat käyttää oikeuttaan kuulua ammatilliseen eläkejärjestelmään, sillä edellytyksellä, että kyseiset säännöt eivät ole epäedullisempia kuin ne säännöt, joita sovelletaan kansalliseen oikeuteen perustuviin vastaavanlaisiin vaatimuksiin ja että ne eivät tee yhteisön oikeusjärjestyksessä tunnustettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi. Yhteisöjen tuomioistuin on korostanut myös, että se, että työntekijä voi vaatia jäsenyyttä ammatillisessa eläkejärjestelmässä taannehtivasti, ei anna hänelle mahdollisuutta välttyä maksamasta kyseiseen jäsenyyskauteen liittyviä maksuja.
- (19) Yhdenvertaisten työmahdollisuuksien ja niihin johtavien ammattikoulutusmahdollisuuksien takaaminen on keskeisen tärkeää miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun soveltamiselle työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa. Tämän vuoksi kaikki poikkeukset periaatteesta olisi rajoitettava sellaiseen ammattitoimintaan, jossa sen luonteen tai suorittamisympäristön vuoksi on tarpeen ottaa palvelukseen tiettyä sukupuolta oleva henkilö, edellyttäen että tavoite on oikeutettu ja suhteellisuusperiaatteen mukainen.

⁽⁴⁾ Pöytäkirja N:o 17 Euroopan yhteisön perustamissopimuksen (1992) 141 artiklasta.

⁽¹⁾ Asia C-262/88, Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group (Kok. 1990, s. I-1889).

⁽²⁾ Asia C-7/93, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v. G. A. Beune (Kok. 1994, s. I-4471).

⁽³⁾ Asia C-351/2000, Pirkko Niemi (Kok. 2002, s. I-7007).

- (20) 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 ammattiyhdistyksissä, joiden päätavoite on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen edistäminen käytännössä.
- (21) Syrjintäkiellon ei pitäisi rajoittaa sellaisten toimenpiteiden voimassa pitämistä tai toteuttamista, 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 miesten ja naisten välistä tasa-arvoa.
- (22) Perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdan mukaisesti ja jotta miesten ja naisten täysi tosiasiallinen tasa-arvo toteutuisi työelämässä, yhdenvertaisen kohtelun periaate ei estä jäsenvaltioita pitämästä voimassa tai toteuttamasta erityisetuja tarjoavia toimenpiteitä, joiden tarkoituksena on helpottaa aliedustettuna olevan sukupuolen ammatillisen toiminnan harjoittamista taikka ehkäistä tai hyvittää ammattiuraan liittyviä haittoja. Nykytilanteen ja Amsterdamin sopimukseen liitetyn julistuksen n:o 28 huomioon ottaen jäsenvaltioiden olisi ensisijaisesti pyrittävä parantamaan naisten asemaa työelämässä.
- (23) Yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä käy selvästi ilmi, että raskauteen tai äitiyteen liittyvä naisten epäsuotuisa kohtelu on välitöntä sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Tällainen kohtelu olisi sen vuoksi nimenomaisesti sisällytettävä tämän direktiivin soveltamisalaan.
- (24) Yhteisöjen tuomioistuin on johdonmukaisesti katsonut, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen mukaisesti on perusteltua suojella naisia heidän biologisen tilansa takia raskauden ja äitiyden aikana sekä toteuttaa toimia äitiyden suojelemiseksi keinona varmistaa sukupuolten todellisen tasa-arvon toteutuminen. Tällä direktiivillä ei näin ollen tulisi rajoittaa toimenpiteistä raskaana olevien ja äskettäin synnyttäneiden tai imettävien työntekijöiden turvallisuuden ja terveyden parantamisen kannustamiseksi työssä 19 päivänä lokakuuta 1992 annetun neuvoston direktiivin 92/85/ETY⁽¹⁾ eikä UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3 päivänä kesäkuuta 1996 annetun neuvoston direktiivin 96/34/EY⁽²⁾ soveltamista.
- (25) Selkeyden vuoksi olisi myös asianmukaista säätää nimenomaisesti naisten työsuhteeseen liittyvien oikeuksien suojelusta äitiysvapaan aikana ja erityisesti oikeudesta palata samaan tai vastaavaan tehtävään joutumatta kärsimään työehtojen tai -olojen heikennyksestä tällaisen vapaan vuoksi sekä saada edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.
- (26) Naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta työ- ja perhe-elämään 29 päivänä kesäkuuta 2000 annetussa neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden työ- ja sosiaaliministereiden päätöslauselmassa⁽³⁾ jäsenvaltioita kannustettiin tarkastelemaan, miten jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä voitaisiin taata työssä käyville miehille henkilökohtainen isyysvapaa, jota ei voida siirtää toiselle, miesten säilyttäessä työhön liittyvät oikeutensa.
- (27) Samanlaisia ehtoja sovelletaan jäsenvaltioiden myöntäessä lapsen adoptoinnin jälkeen miehille ja naisille henkilökohtaisen vapaan, jota ei voida siirtää toiselle. Jäsenvaltiot itse päättävät, myöntävätkö ne tällaisen oikeuden isyys- ja/tai adoptiovapaaan, ja ne myös määrittävät kaikki ehdot, jotka eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, irtisanomista tai työhönpaluuta lukuun ottamatta.
- (28) Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano vaatii asianmukaisten menettelyiden käyttöönottoa jäsenvaltioissa.
- (29) Tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanon vaatimien riittävien tuomioistuin- tai hallintomenettelyiden käyttöönotto on olennaista yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokkaan täytäntöönpanon kannalta.
- (30) Todistustaakkaa koskevien sääntöjen antaminen on tärkeää varmistettaessa, että yhdenvertaisen kohtelun periaate voidaan panna tehokkaasti täytäntöön. Kuten yhteisön tuomioistuin on todennut, tämän vuoksi olisi säädettävä sen varmistamisesta, että todistustaakka siirtyy vastaajalle, kun syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä lukuun ottamatta menettelyitä, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen kansallisen elimen on selvittävä tosiseikat. On kuitenkin syytä täsmentää, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä, on edelleen asianomaisen kansallisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön tai käytännön mukaisesti. Jäsenvaltion tehtävänä on käsittelyn kaikissa vaiheissa saattaa voimaan todistus-oikeudellisia säännöksiä, jotka ovat kantajalle tässä esitettyä edullisempia.
- (31) Direktiivin tarjoaman suojan parantamiseksi yhdistyksillä, järjestöillä ja muilla oikeushenkilöillä olisi myös oltava oikeus aloittaa, jos jäsenvaltiot niin päättävät, menettely joko kantajan puolesta tai häntä tukeakseen, sanotun kuitenkin rajoittamatta tuomioistuimissa edustamista ja puolustamista koskevien kansallisten menettelysääntöjen soveltamista.
- (32) Koska oikeus tehokkaaseen oikeussuojaan on perustavanlaatuinen, on aiheellista varmistaa, että työntekijällä on tämä suoja myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen rikkomisen väitetään tapahtu-

(1) EYVL L 348, 28.11.1992, s. 1.

(2) EYVL L 145, 19.6.1996, s. 4, direktiivi sellaisena kuin se on muutettuna direktiivillä 97/75/EY (EYVL L 10, 16.1.1998, s. 24).

(3) EYVL C 218, 31.7.2000, s. 5.

neen. Työntekijällä, joka puolustaa tämän direktiivin nojalla suojeltua henkilöä tai antaa tämän puolesta todistajanlausunnon, olisi oltava sama suoja.

- (33) Yhteisöjen tuomioistuin on selvästi vahvistanut, että ollakseen tehokas, yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että sen rikkomisen johdosta maksettavan korvauksen on oltava riittävä suhteessa vahinkoon. Tämän vuoksi on asianmukaista olla ennalta vahvistamatta tällaisen korvauksen enimmäismäärää muutoin kuin tapauksissa, joissa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt tässä direktiivissä tarkoitetun syrjinnän johdosta vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon.
- (34) Parantaakseen yhdenvertaisen kohtelun tehokasta täytäntöönpanoa jäsenvaltioiden olisi edistettävä työmarkkinaosapuolten välistä ja kansallisten käytäntöjen mukaisesti valtioista riippumattomien järjestöjen kanssa käytävää vuoropuhelua.
- (35) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin mukaisia velvoitteita ei noudateta.
- (36) Jäsenvaltiot eivät voi riittävällä tavalla toteuttaa tämän direktiivin tavoitteita, vaan ne voidaan saavuttaa paremmin yhteisön tasolla, joten yhteisö voi toteuttaa toimenpiteitä perustamissopimuksen 5 artiklassa vahvistetun toissijaisuusperiaatteen mukaisesti. Kyseisessä artiklassa vahvistetun suhteellisuusperiaatteen mukaisesti tässä direktiivissä ei ylitetä sitä, mikä on näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tarpeen.
- (37) Jotta syitä miesten ja naisten erilaiseen kohteluun työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ymmärrettäisiin paremmin, olisi kehitettävä ja analysoitava vertailukelpoisia sukupuoleen perustuvia tietoja ja tilastoja ja asetettava ne saataville asianmukaisilla tasoilla.
- (38) Miesten ja naisten tasa-arvoinen kohtelu työhön ja ammattiin liittyvissä kysymyksissä ei voi rajoittua vain lainsäädäntötoimiin. Euroopan unionin ja jäsenvaltioiden olisi pikemminkin edistettävä tehokkaammin palkkasyrjintään liittyvien ongelmien tiedostamista ja asennemuutosta ja sisällytettävä tähän mahdollisimman laajalti kaikki asianosaiset julkisella ja yksityisellä sektorilla. Työmarkkinaosapuolten välinen vuoropuhelu saattaisi olla tärkeä osa tätä prosessia.
- (39) Velvoite saattaa tämä direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä olisi rajattava niihin säännöksiin, joiden sisällössä on tapahtunut merkittävää muutosta aiempiin direktiiveihin verrattuna. Velvoite saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä ne säännökset, joiden sisältö ei ole muuttunut, on voimassa aiempien direktiivien nojalla.
- (40) Tällä direktiivillä ei rajoiteta jäsenvaltioiden velvoitteita, jotka liittyvät liitteessä I olevassa B osassa esitettyihin direktiivien saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä ja soveltamista koskeviin määräaikoihin.

- (41) Paremmasta lainsäädännöstä toimielinten välillä tehdyn sopimuksen ⁽¹⁾ 34 kohdan mukaisesti jäsenvaltioita kannustetaan laatimaan itseään varten ja yhteisön edun vuoksi omia taulukoitaan, joista ilmenee mahdollisuuksien mukaan direktiivin ja kansallisen lainsäädännön osaksi saattamista koskevien toimenpiteiden välinen vastaavuus, ja julkaisemaan ne,

OVAT ANTANEET TÄMÄN DIREKTIIVIN:

I OSASTO

YLEISET SÄÄNNÖKSET

1 artikla

Tarkoitus

Tämän direktiivin tarkoituksena on taata miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa.

Tätä varten siinä on säännöksiä, joilla pyritään panemaan yhdenvertaisen kohtelun periaate täytäntöön seuraavilla aloilla:

- mahdollisuudet työhön, myös uralla etenemiseen, ja ammatilliseen koulutukseen;
- työehdot, mukaan lukien palkka;
- amatilliset sosiaaliturvajärjestelmät.

Siinä on myös säännöksiä, joilla pyritään takaamaan, että täytäntöönpanoa tehostetaan ottamalla käyttöön asianmukaiset menettelyt.

2 artikla

Määritelmät

1. 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;

⁽¹⁾ EUVL C 321, 31.12.2003, s. 1.

- d) '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;
- e) 'palkka': tavanomainen perus- tai vähimmäispalkka ja muu korvaus, jonka työntekijä saa rahana tai luontoisuutena suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi;
- f) 'ammattilliset sosiaaliturvajärjestelmät': järjestelmät, joita miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen asteittaisesta toteuttamisesta sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä 19 päivänä joulukuuta 1978 annettu neuvoston direktiivi 79/7/ETY ⁽¹⁾ ei koske ja joiden tarkoituksena on antaa palkansaajille ja itsenäisille ammatinharjoittajille yrityksessä tai yritysryhmässä, taloudellisen toiminnan alueella tai ammattialalla tai ammattialojen ryhmässä etuudet, jotka täydentävät lakisääteisiin sosiaaliturvajärjestelmiin kuuluvia etuuksia tai korvaavat ne, riippumatta siitä, onko näiden järjestelmien piiriin kuuluminen pakollista tai vapaaehtoista.

3 artikla

Positiiviset toimet

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

⁽¹⁾ EYVL L 6, 10.1.1979, s. 24.

II OSASTO

ERITYISET SÄÄNNÖKSET

1 LUKU

Samapalkkaisuus

4 artikla

Syrjintäkielto

Välitön tai välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavissa tekijöissä ja ehdoissa on poistettava.

Erityisesti silloin, kun palkka määritellään työtehtävien luokittelun mukaan, luokittelun tulee perustua samoihin arviointiperusteisiin miehillä ja naisilla, ja se on laadittava siten, että siihen ei sisälly sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

2 LUKU

Yhdenvertainen kohtelu ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä

5 artikla

Syrjintäkielto

Rajoittamatta 4 artiklan säännösten soveltamista minkäänlaista välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ei saa esiintyä ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä eikä varsinkaan, jos kysymyksessä on

2. Tässä direktiivissä syrjintänä pidetään seuraavia seikkoja:
- a) häirintä ja sukupuolinen häirintä sekä henkilön epäsuotuisa kohtelu sen perusteella, vastustaako hän tällaista käytöstä vai alistuuko hän siihen;
- b) käsky tai ohje syrjiä henkilöitä sukupuolen perusteella;
- c) direktiivissä 92/85/ETY tarkoitettu raskauteen tai äitiysvapaiseen liittyvä naisten epäedullisempi kohtelu.

- a) tällaisten järjestelmien soveltamisala tai niiden piiriin pääsemisen edellytykset;
- b) velvollisuus osallistua rahoitukseen tai maksuosuuksien laskentaperusteet;
- c) etuuksien laskentaperusteet, aviopuolisosta ja huollettavista johtuvat lisäetuudet mukaan lukien, taikka etuuksiin olevan oikeuden kestoa ja jatkumista koskevat edellytykset.

6 artikla

Henkilöllinen soveltamisala

Tätä lukua sovelletaan työtä tekevään väestöön, mukaan lukien itsenäiset ammatinharjoittajat ja henkilöt, joiden työnteko on keskeytynyt sairauden, synnytyksen, tapaturman tai muunlaisen kuin vapaaehtoisen työttömyyden vuoksi, sekä työnhakijoihin, eläkkeellä oleviin ja työkyvyttömiin työntekijöihin että näiden työntekijöiden edunsaajiin kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

7 artikla

Aineellinen soveltamisala

1. Tätä lukua sovelletaan
 - a) ammatillisiin sosiaaliturvajärjestelmiin, jotka antavat turvaa seuraavien tapausten varalta:
 - i) sairaus;
 - ii) työkyvyttömyys;
 - iii) vanhuus, mukaan lukien varhaiseläkkeelle siirtyminen;
 - iv) työtapaturmat ja ammattitaudit;
 - v) työttömyys;
 - b) ammatillisiin sosiaaliturvajärjestelmiin, jotka antavat muita sosiaalisia etuuksia joko rahana tai luontoisetuina, ja etenkin jälkeen elävien etuuksia ja perhe-etuuksia, jos ne ovat työnantajan työntekijälle työn tai tehtävän johdosta suorittamaa korvausta.

2. Tätä lukua sovelletaan myös erityisten työntekijäryhmien, kuten virkamiesten, eläkejärjestelmiin, jos järjestelmästä maksettavat etuudet maksetaan siksi, että työntekijä on palvelussuhteessa julkiseen työnantajaan. Se, että järjestelmä on osa yleistä lakisääteistä järjestelmää, ei kuitenkaan rajoita luvun soveltamista.

8 artikla

Aineellisen soveltamisalan ulkopuolelle jätettävät asiat

1. Tätä lukua ei sovelleta
 - a) itsenäisten ammatinharjoittajien yksittäisiin sopimuksiin;
 - b) itsenäisten ammatinharjoittajien järjestelmiin, joissa on vain yksi jäsen;
 - c) työntekijöiden osalta sellaisiin vakuutus sopimuksiin, joissa työnantaja ei ole osapuolena;
 - d) ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien valinnaisiin määryksiin, joita tarjotaan jäsenille yksilöllisesti takaamaan
 - i) joko lisäetuuksia;
 - ii) tai mahdollisuus päättää päivästä, jona itsenäisten ammatinharjoittajien tavalliset etuudet alkavat, tai valita useista etuuksista;
 - e) ammatillisiin sosiaaliturvajärjestelmiin, joiden etuudet rahoitetaan työntekijöiden vapaaehtoisilla maksuilla.

2. Tämä luku ei estä työnantajaa myöntämästä henkilöille, jotka ovat saavuttaneet ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän mukaisen eläkkeen saamisen edellytyksenä olevan eläkeiän, mutta jotka eivät vielä ole saavuttaneet lakisääteisen eläkkeen myöntämiseen tarvittavaa eläkeikää, lisäeläkettä, jolla on tarkoitus saattaa samansuuruiseksi tai lähes samansuuruiseksi kyseisille henkilöille maksetun etuuden kokonaissumma suhteessa niihin toista sukupuolta oleviin, samassa tilanteessa oleviin henkilöihin, jotka ovat jo saavuttaneet lakisääteisen eläkeiän, siihen asti kunnes lisäeläkettä nauttivat saavuttavat lakisääteisen eläkeiän.

9 artikla

Esimerkkejä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä

1. Tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisiin säännöksiin kuuluvat ne, jotka välittömästi tai välillisesti perustuvat sukupuoleen ja joilla

- a) määritellään henkilöt, jotka voivat kuulua ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän piiriin;
- b) säädetään ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän piiriin kuulumisen pakollisuudesta tai vapaaehtoisuudesta;
- c) vahvistetaan erilaiset, ammatillisen järjestelmän mukaisten etuuksien saamisen edellytyksenä olevat ikää taikka työsuhteen tai jäsenyyden vähimmäiskestoja koskevat säännöt;
- d) muissa kuin h ja j alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa vahvistetaan erilaiset säännöt maksuosuuksien suorittamisesta takaisin silloin, kun työntekijä lähtee järjestelmän piiristä ennen kuin hän on täyttänyt ne ehdot, jotka antavat hänelle oikeuden tuleviin pitkäaikaisetuuksiin;
- e) asetetaan eri sukupuolille erilaiset etuuksien myöntämistä tai rajoittamista koskevat ehdot;
- f) vahvistetaan erilaiset eläkeiät;
- g) evätään oikeuksien jatkuminen tai saaminen lakisääteisen tai sopimukseen perustuvan ja työnantajan maksaman äitiysloman tai perhesyihin perustuvan loman aikana;
- h) asetetaan erilaiset tasot etuuksille muissa kuin sellaisissa tapauksissa, joissa on tarpeen ottaa huomioon sukupuolen mukaan erilaiset vakuutusmatemaattiset tekijät maksuperusteisissa järjestelmissä; rahastoivissa etuusperusteisissa järjestelmissä tietyt osat voivat olla erisuuruisia, jolloin summien erot johtuvat sukupuolten mukaan erilaisten vakuutusmatemaattisten perusteiden käytöstä aikana, jolloin järjestelmän rahastointi on toteutettu;

- i) asetetaan erilaiset tasot työntekijöiden maksuosuuksille;
- j) asetetaan erilaiset tasot työnantajan maksuosuuksille, lukuun ottamatta
- i) maksuperusteisia järjestelmiä, jos tavoitteena on yhtäläistä tai lähentää maksuosuuksiin perustuvien eläke-etuuksien määriä;
- ii) rahastoivia etuusperusteisia järjestelmiä, jos työnantajan maksuosuudet on tarkoitettu varmistamaan määritelyjen etuuksien kattamiseen tarkoitettujen varojen riittävyys;
- k) muissa kuin h ja j alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa asetetaan erilaiset ehdot tai vain toiseen sukupuoleen sovellettavat ehdot, jotka koskevat järjestelmän piiristä lähtevällä työntekijällä tuleviin etuuksiin olevan oikeuden takaamista tai jatkumista.

2. Jos tämän luvun soveltamisalaan kuuluvien etuuksien myöntäminen on järjestelmän johtoelinten harkinnassa, niiden on noudatettava tasa-arvoisen kohtelun periaatetta.

10 artikla

Täytäntöönpano itsenäisten ammatinharjoittajien osalta

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset itsenäisten ammatinharjoittajien ammatillisia sosiaaliturvajärjestelmiä koskevat säännökset muutetaan ja muutetut säännökset saatetaan voimaan 1 päivään tammikuuta 1993 mennessä tai kyseisen päivän jälkeen liittyneiden jäsenvaltioiden osalta siihen päivään mennessä, jona direktiiviä 86/378/ETY ryhdyttiin soveltamaan niiden alueella.

2. Tämän luvun estämättä oikeuksiin ja velvoitteisiin, jotka liittyvät itsenäisten ammatinharjoittajien ammatillisen sosiaaliturvajärjestelmän jäsenyyteen ennen järjestelmän muuttamista, saadaan edelleen soveltaa ennen sen muuttamista voimassa ollutta järjestelmää koskevia säännöksiä.

11 artikla

Lykkäysmahdollisuus itsenäisten ammatinharjoittajien osalta

Itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevien ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien osalta jäsenvaltiot voivat lykätä tasa-arvoisen kohtelun periaatteen pakollista soveltamista tapauksissa, jotka koskevat

- a) eläkeiän määrittelyä vanhuus- tai työeläkkeen myöntämiseksi sekä tästä muihin etuuksiin mahdollisesti aiheutuvia vaikutuksia
- i) siihen asti, kun vastaava tasa-arvo saavutetaan lakisääteisissä järjestelmissä; taikka
- ii) enintään siihen asti, kun direktiivillä säädetään tällaisesta tasa-arvosta;
- b) jälkeen eläville suoritettavia eläkkeitä siihen asti, kun yhteisön oikeudessa säädetään tasa-arvoisen kohtelun

periaate tässä suhteessa noudatettavaksi lakisääteisissä sosiaaliturvajärjestelmissä;

- c) edellä olevan 9 artiklan 1 kohdan i alakohdan soveltamista erilaisten vakuutusmatemaattisten tekijöiden käyttöön 1 päivään tammikuuta 1999 asti tai kyseisen päivän jälkeen liittyneiden jäsenvaltioiden osalta siihen päivään mennessä, jona direktiiviä 86/378/ETY ryhdyttiin soveltamaan niiden alueella.

12 artikla

Takautuva vaikutus

1. Kaikkien tämän luvun työntekijöitä koskevien täytäntöönpanotoimenpiteiden on käsitettävä kaikki ammatillisiin sosiaaliturvajärjestelmiin kuuluvat etuudet, jotka on myönnetty 17 päivän toukokuuta 1990 jälkeisiltä työssäolokausilta, ja niitä on sovellettava takautuvasti tästä päivämäärästä, sanotun kuitenkin rajoittamatta niitä työntekijöitä tai heidän edunsaajiaan koskevia säännöksiä, jotka ovat ennen tätä päivämäärää panneet vireille oikeudenkäyntimenettelyn tai esittäneet sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisen vastaavan vaatimuksen. Tässä tapauksessa täytäntöönpanotoimenpiteitä on sovellettava takautuvasti 8 päivästä huhtikuuta 1976 ja niiden on käsitettävä kaikki tämän päivämäärän jälkeisten työssäolokausien perusteella myönnetty etuudet. Yhteisöön 8 päivän huhtikuuta 1976 jälkeen ja ennen 17 päivää toukokuuta 1990 liittyneiden jäsenvaltioiden osalta kyseinen päivämäärä korvataan sillä päivämäärällä, jolloin perustamissopimuksen 141 artiklaa on ryhdytty soveltamaan niiden alueella.

2. Edellä olevan 1 kohdan toinen virke ei estä kanteiden nostamisen aikarajoihin liittyvien kansallisten sääntöjen soveltamista niihin työntekijöihin tai heidän edunsaajiinsa, jotka ovat panneet vireille oikeudenkäyntimenettelyn tai esittäneet sovellettavan kansallisen lainsäädännön mukaisen vastaavan vaatimuksen ennen 17 päivää toukokuuta 1990 sillä edellytyksellä, että kansalliset säännöt eivät ole vähemmän suotuisia tällaisten kanteiden osalta kuin samanlaisten kansallisten kanteiden osalta ja että ne eivät tee yhteisön oikeusjärjestyksessä tunnustettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi.

3. Niiden jäsenvaltioiden osalta, jotka ovat liittyneet Euroopan unioniin 17 päivän toukokuuta 1990 jälkeen ja jotka olivat Euroopan talousalueesta tehdyn sopimuksen osapuolia 1 päivänä tammikuuta 1994, 1 kohdan ensimmäisessä virkkeessä mainittu päivämäärä 17 päivä toukokuuta 1990 korvataan 1 päivällä tammikuuta 1994.

4. Muiden jäsenvaltioiden osalta, joiden liittyminen tapahtui 17 päivän toukokuuta 1990 jälkeen, 1 ja 2 kohdassa mainittu päivämäärä 17 päivä toukokuuta 1990 korvataan päivämäärällä, jona perustamissopimuksen 141 artiklaa ryhdyttiin soveltamaan niiden alueella.

13 artikla

Joustava eläkeikä

Tapaukset, joissa miehet ja naiset voivat vaatia joustavaa eläkeikää samoin ehdoin, eivät ole tämän luvun vastaisia.

3 LUKU

Yhdenvertainen kohtelu mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa

14 artikla

Syrjinnän kieltäminen

1. Julkisella tai yksityisellä sektorilla, julkiset laitokset mukaan lukien, ei saa olla välitöntä tai välillistä sukupuoleen perustuvaa syrjintää seuraavien seikkojen suhteen:

- a) työpaikan, itsenäisenä ammatinharjoittajana tehdyn työn tai toimen saamisen ehdot, valinta- ja työhönottoperusteet mukaan lukien, toimialasta ja ammattiasemasta 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 perustamissopimuksen 141 artiklassa määrätyn mukaisesti;
- d) jäsenyys ja toiminta työntekijä- tai työnantajajärjestössä, tai järjestössä, jonka jäsenet harjoittavat tiettyä ammattia, sekä kyseisten järjestöjen tarjoamat edut.

2. 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 sen tavoite on oikeutettu ja että vaatimus on oikeasuhteinen.

15 artikla

Äitiysvapaalta palaaminen

Äitiysvapaalla olevalla naisella on 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 ollut oikeus poissaolonsa aikana.

16 artikla

Isyys- ja adoptiovapaa

Tämä direktiivi ei 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.

III OSASTO

HORISONTAALISET SÄÄNNÖKSET

1 LUKU

Oikeuskeinot ja täytäntöönpano

1 jakso

Oikeuskeinot

17 artikla

Oikeuksien puolustaminen

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitetut oikeudelliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat — myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän väitetään tapahtuneen — kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleensa kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, sen jälkeen kun he ovat ensin mahdollisesti saattaneet asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.

2. 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 säädetyn oikeudellisen ja/tai hallinnollisen menettelyn kantajan tai valittajan suostumuksella hänen puolestaan tai häntä tukeakseen.

3. Mitä 1 ja 2 kohdassa säädetään, ei rajoita sellaisten kansallisten sääntöjen noudattamista, jotka koskevat määräaikoja tasa-arvoisen kohtelun periaatetta koskevien kanteiden nostamiselle.

18 artikla

Korvaus tai hyvitys

Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan tosiasiallinen ja tehokas korvaus tai, jos jäsenvaltiot niin päättävät, hyvitys sukupuoleen perustuvan 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, muutoin kuin tapauksissa, joissa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt tässä direktiivissä tarkoitetun syrjinnän johdosta vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon.

2 jakso

Todistustaakka

19 artikla

Todistustaakka

1. Jäsenvaltioiden on kansallisten oikeudenkäyttöjärjestelmiensä mukaisesti toteutettava tarvittavat toimenpiteet sen varmistamiseksi, että kun henkilö, joka katsoo kärsineensä siitä, että häneen ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, esittää tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa elimessä tosiseikkoja, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on välitön tai välillinen syrjintä, vastaajan on näytettävä toteen, ettei tasa-arvoisen kohtelun periaatetta ole rikottu.

2. Edellä oleva 1 kohta ei estä jäsenvaltioita saattamasta voimaan kantajalle edullisempia todistusoikeudellisia säännöksiä.

3. Jäsenvaltiot voivat jättää soveltamatta 1 kohtaa menettelyihin, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat.

4. Tämän artiklan 1, 2 ja 3 kohtaa sovelletaan myös

- a) perustamissopimuksen 141 artiklassa ja siltä osin kuin esiintyy sukupuoleen perustuvaa syrjintää, direktiiveissä 92/85/ETY ja 96/34/EY tarkoitettuihin tilanteisiin;
- b) kaikkiin julkista tai yksityistä sektoria koskeviin riita-asioiden oikeudenkäynteihin ja hallinnollisiin menettelyihin, jotka kansallisen lainsäädännön mukaan tarjoavat oikeussuojakeinoja edellä a alakohdassa tarkoitettujen säännösten soveltamiseksi, lukuun ottamatta vapaaehtoisluonteisia tai kansallisen lainsäädännön mukaisia tuomioistuimen ulkopuolisia menettelyjä.

5. Tätä artiklaa ei sovelleta oikeudenkäyntiin rikosasioissa, elleivät jäsenvaltiot toisin säädi.

2 LUKU

Yhdenvertaisen kohtelun edistäminen — vuoropuhelu

20 artikla

Tasa-arvoelimet

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

kuitenkaan rajoittamatta uhrien ja 17 artiklan 2 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;
- d) vaihtaa asianmukaisella tasolla käytettävissä olevia tietoja vastaavien eurooppalaisten elinten kanssa, esimerkiksi jonkin tulevan eurooppalaisen tasa-arvoinstituutin kanssa.

21 artikla

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

1. Jäsenvaltioiden on perinteidensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava aiheelliset toimenpiteet edistääkseen työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua, jonka tarkoituksena on tukea tasa-arvoista kohtelua muun muassa valvomalla toimintatapoja työpaikoilla, työnsaantimahdollisuuksissa, ammatillisessa koulutuksessa ja uralla etenemisessä, seuraamalla työehtosopimuksia ja toimintasääntöjä sekä suorittamalla tutkimusta tai vaihtamalla kokemuksia ja hyviä toimintatapoja.

2. Jäsenvaltioiden on siinä tapauksessa, että se on niiden perinteiden ja käytäntöjen mukaista, kannustettava työmarkkinaosapuolia edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa ja joustavia työjärjestelyjä, tavoitteena työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen helpottaminen, ja tekemään asianmukaisella tasolla syrjinnänvastaisia sopimuksia 1 artiklassa tarkoitetuilla aloilla, jotka kuuluvat työehtosopimusneuvottelujen piiriin, rajoittamatta kuitenkaan osapuolten itsenäisyyttä. Näissä sopimuksissa on noudatettava tämän direktiivin säännöksiä ja kansallisia täytäntöönpanotoimenpiteitä.

3. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia edistämään suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua työpaikoilla, työnsaantimahdollisuuksissa, ammatillisessa koulutuksessa ja uralla etenemisessä.

4. Työnantaja on 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 selvityksen miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin, palkoista ja palkkaeroista sekä mahdollisia toimenpiteitä tilanteen parantamiseksi yhteistyössä työntekijöiden edustajien kanssa.

22 artikla

Vuoropuhelu valtioista riippumattomien järjestöjen kanssa

Jäsenvaltioiden on edistettävä vuoropuhelua sellaisten asianomaisten valtioista riippumattomien järjestöjen kanssa, joilla on jäsenvaltioiden kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukai-

sesti oikeutettua etua myötävaikuttaa sukupuoleen perustuvan syrjinnän torjumiseen tasa-arvoisen kohtelun periaatteen edistämiseksi.

3 LUKU

Yleiset horisontaaliset säännökset

23 artikla

Säännösten noudattaminen

Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että

- a) tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaiset lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset kumotaan;
- b) yksittäisiin tai kollektiivisiin työsopimuksiin tai työehtosopimuksiin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin, tai muihin järjestelyihin sisältyvät määräykset, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, ovat mitättömiä tai ne voidaan julistaa mitättömiksi taikka niitä muutetaan;
- c) sellaisia määräyksiä sisältäviä ammatillisia sosiaaliturvajärjestelmiä ei voida hyväksyä tai laajentaa hallinnollisin toimenpitein.

24 artikla

Vastatoimenpiteet

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.

25 artikla

Seuraamukset

Jäsenvaltioiden on säädettävä tämän direktiivin mukaisesti annettujen kansallisten määräysten rikkomiseen sovellettavista seuraamuksista ja toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaa, että näitä seuraamuksia sovelletaan. Seuraamusten, joihin saattaa kuulua korvausten maksaminen uhrille, on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava näistä säännöksistä komissiolle viimeistään 5 päivänä lokakuuta 2005 sekä niiden myöhemmistä muutoksista mahdollisimman pian.

26 artikla

Syrjinnän ehkäiseminen

Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia sekä ammatilliseen koulutukseen pääsystä vastaavia toteuttamaan tehokkaita toimenpiteitä kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän, erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän estämiseksi työpaikalla sekä mahdollisuuksissa työnsaantiin, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen.

27 artikla

Vähimmäisvaatimukset

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

2. Tämän direktiivin säännösten täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa riittävä peruste työntekijöiden suojelun tason laskemiselle direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta saattaa tilanteen kehittyminen huomioon ottaen voimaan lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat erilaisia kuin tätä direktiiviä tiedoksi annettaessa voimassa olleet lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, sillä edellytyksellä, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan.

28 artikla

Suhde yhteisön ja kansallisiin säännöksiin

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

2. Tällä direktiivillä ei rajoiteta direktiivin 96/34/EY tai direktiivin 92/85/ETY säännösten soveltamista.

29 artikla

Tasa-arvonäkökohtien huomioon ottaminen

Jäsenvaltioiden on otettava aktiivisesti huomioon pyrkimys miesten ja naisten tasa-arvoon laatiessaan ja pannessaan täytäntöön lakeja, asetuksia, hallinnollisia määräyksiä, politiikkoja ja toimintaa tässä direktiivissä tarkoitetuilla aloilla.

30 artikla

Tiedon levittäminen

Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että tämän direktiivin nojalla toteutetut toimenpiteet sekä asiaa koskevat jo voimassa olevat säännökset annetaan tarvittaessa myös työpaikoilla kaikin soveltuvin keinoin tiedoksi kaikille, joita asia koskee.

OSASTO IV

LOPPUSÄÄNNÖKSET

31 artikla

Kertomukset

1. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle 15 päivään helmikuuta 2011 mennessä kaikki tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta.

2. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle joka neljäs vuosi toimenpiteet, jotka ne ovat toteuttaneet perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdan nojalla, samoin kuin kertomukset näistä toimenpiteistä ja niiden täytäntöönpanosta, sanotun kuitenkin rajoittamatta 1 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. Jäsenvaltioiden on arvioitava 14 artiklan 2 kohdassa tarkoitettua ammattitoimintaa koskevia poikkeuksia päättääkseen, ovatko ne tapahtuneen sosiaalisen kehityksen kannalta edelleen perusteltuja. Niiden on ilmoitettava komissiolle tämän arvioinnin tuloksista määräajoin, mutta vähintään joka kahdeksas vuosi.

32 artikla

Uudelleentarkastelu

Komissio tarkastelee viimeistään 15 päivänä helmikuuta 2013 direktiivin toimintaa ja ehdottaa siihen tarpeellisina pitämiään muutoksia.

33 artikla

Täytäntöönpano

Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään 15 päivänä elokuuta 2008 tai varmistettava, että työmarkkinaosapuolet ovat toteuttaneet tarvittavat toimenpiteet sopimuksin kyseiseen päivämäärään mennessä. Jäsenvaltioille sallitaan enintään vuoden lisäaika direktiivin noudattamista varten, jos se on tarpeen erityisvaikeuksien huomioon ottamiseksi. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet, jotta ne voivat taata kyseisessä direktiivissä vahvistettujen tulosten saavuttamisen. Niiden on toimitettava nämä säännökset kirjallisina komissiolle.

Näissä jäsenvaltioiden antamissa säädöksissä on viitattava tähän direktiiviin tai niihin on liitettävä tällainen viittaus, kun ne virallisesti julkaistaan. Niihin on myös sisällytettävä ilmoitus, jonka mukaan nykyisten lakien, asetusten ja hallinnollisten määräysten sisältämiä viittauksia tällä direktiivillä kumottaviin direktiiveihin on pidettävä viittauksina tähän direktiiviin. Jäsenvaltioiden on säädettävä siitä, miten viittaukset tehdään ja miten mainittu ilmoitus muotoillaan.

Velvoite saattaa tämä direktiivi osaksi kansallista lainsäädäntöä olisi rajattava niihin säännöksiin, joiden sisällössä on tapahtunut merkittävää muutosta aiempiin direktiiveihin verrattuna. Velvoite saattaa osaksi kansallista lainsäädäntöä ne säännökset, joiden sisältö ei ole muuttunut, on voimassa aiempien direktiivien nojalla.

Jäsenvaltioiden on toimitettava tässä direktiivissä tarkoitetuista kysymyksistä antamansa pääasialliset kansalliset säädökset kirjallisina komissiolle.

34 artikla

Kumoaminen

1. Kumotaan direktiivit 75/117/ETY, 76/207/ETY, 86/378/ETY ja 97/80/EY 15 päivästä elokuuta 2009 alkaen, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden velvoitteita, jotka liittyvät määräaikaikoihin, jotka koskevat liitteessä I olevassa B osassa mainittujen direktiivien saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä ja niiden soveltamista.

2. Viittauksia kumottuun direktiiviin pidetään viittauksina tähän direktiiviin, ja ne luetaan tämän direktiivin liitteen II vastaavuustaulukon mukaisesti.

35 artikla

Voimaantulo

Tämä direktiivi tulee voimaan kahdentenakymmenentenä päivänä sen jälkeen, kun se on julkaistu *Euroopan unionin virallisessa lehdessä*.

36 artikla

Osoitus

Tämä direktiivi on osoitettu kaikille jäsenvaltioille.

Tehty Strasbourgissa 5 päivänä heinäkuuta 2006.

Euroopan parlamentin puolesta

Puhemies

J. BORRELL FONTELLES

Neuvoston puolesta

Puheenjohtaja

P. LEHTOMÄKI

LIITE I

A OSA

Kumotut direktiivit ja niiden myöhemmät muutokset

| | |
|---|------------------------------|
| Neuvoston direktiivi 75/117/ETY | EYVL L 45, 19.2.1975, s. 19 |
| Neuvoston direktiivi 76/207/ETY | EYVL L 39, 14.2.1976, s. 40 |
| Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2002/73/EY | EYVL L 269, 5.10.2002, s. 15 |
| Neuvoston direktiivi 86/378/ETY | EYVL L 225, 12.8.1986, s. 40 |
| Neuvoston direktiivi 96/97/EY | EYVL L 46, 17.2.1997, s. 20 |
| Neuvoston direktiivi 97/80/EY | EYVL L 14, 20.1.1998, s. 6 |
| Neuvoston direktiivi 98/52/EY | EYVL L 205, 22.7.1998, s. 66 |

B OSA

Luettelo määräajoista, jotka koskevat direktiivien saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä ja soveltamispäiviä

(viitattu 34 artiklan 1 kohdassa)

| Direktiivi | Määräaika, joka koskee saattamista osaksi kansallista lainsäädäntöä | Soveltamispäivä |
|-----------------------|---|--|
| Direktiivi 75/117/ETY | 19.2.1976 | |
| Direktiivi 76/207/ETY | 14.8.1978 | |
| Direktiivi 86/378/ETY | 1.1.1993 | |
| Direktiivi 96/97/EY | 1.7.1997 | 17.5.1990 työntekijöiden osalta niitä työntekijöitä tai heidän edunsaajiaan lukuun ottamatta, jotka ovat ennen kyseistä päivää käynnistäneet oikeudellisen menettelyn tai nostaneet vastavaan kanteen kansallisen lainsäädännön mukaisesti Direktiivin 86/378/ETY 8 artikla — 1.1.1993 mennessä Direktiivin 86/378/ETY 6 artiklan 1 kohdan i alakohdan ensimmäinen luetelmakohta — 1.1.1999 mennessä |
| Direktiivi 97/80/EY | 1.1.2001 | Ison-Britannian ja Pohjois-Irlannin yhdistyneen kuningaskunnan osalta 22.7.2001 |
| Direktiivi 98/52/EY | 22.7.2001 | |
| Direktiivi 2002/73/EY | 5.10.2005 | |

LIITE II

Vastaavuustaulukko

| Direktiivi 75/117/EY | Direktiivi 76/207/EY | Direktiivi 86/378/EY | Direktiivi 97/80/EY | Tämä direktiivi |
|----------------------|--|----------------------------------|---------------------|-------------------------------------|
| — | 1 artiklan 1 kohta | 1 artikla | 1 artikla | 1 artikla |
| — | 1 artiklan 2 kohta | — | — | — |
| — | 2 artiklan 2 kohdan ensimmäinen luettelukohta | — | — | 2 artiklan 1 kohdan a alakohta |
| — | 2 artiklan 2 kohdan toinen luettelukohta | — | 2 artiklan 2 kohta | 2 artiklan 1 kohdan b alakohta |
| — | 2 artiklan 2 kohdan kolmas ja neljäs luettelukohta | — | — | 2 artiklan 1 kohdan c ja d alakohta |
| — | — | — | — | 2 artiklan 1 kohdan e alakohta |
| — | — | 2 artiklan 1 kohta | — | 2 artiklan 1 kohdan f alakohta |
| — | 2 artiklan 3 ja 4 kohta ja 2 artiklan 7 kohdan kolmas alakohta | — | — | 2 artiklan 2 kohta |
| — | 2 artiklan 8 kohta | — | — | 3 artikla |
| 1 artikla | — | — | — | 4 artikla |
| — | — | 5 artiklan 1 kohta | — | 5 artikla |
| — | — | 3 artikla | — | 6 artikla |
| — | — | 4 artikla | — | 7 artiklan 1 kohta |
| — | — | — | — | 7 artiklan 2 kohta |
| — | — | 2 artiklan 2 kohta | — | 8 artiklan 1 kohta |
| — | — | 2 artiklan 3 kohta | — | 8 artiklan 2 kohta |
| — | — | 6 artikla | — | 9 artikla |
| — | — | 8 artikla | — | 10 artikla |
| — | — | 9 artikla | — | 11 artikla |
| — | — | (Direktiivin 96/97/EY 2 artikla) | — | 12 artikla |
| — | — | 9 a artikla | — | 13 artikla |
| — | 2 artiklan 1 kohta ja 3 artiklan 1 kohta | — | 2 artiklan 1 kohta | 14 artiklan 1 kohta |
| — | 2 artiklan 6 kohta | — | — | 14 artiklan 2 kohta |
| — | 2 artiklan 7 kohdan toinen alakohta | — | — | 15 artikla |
| — | 2 artiklan 7 kohdan neljännen alakohdan toinen ja kolmas virke | — | — | 16 artikla |
| 2 artikla | 6 artiklan 1 kohta | 10 artikla | — | 17 artiklan 1 kohta |
| — | 6 artiklan 3 kohta | — | — | 17 artiklan 2 kohta |
| — | 6 artiklan 4 kohta | — | — | 17 artiklan 3 kohta |

| Direktiivi 75/117/EY | Direktiivi 76/207/EY | Direktiivi 86/378/EY | Direktiivi 97/80/EY | Tämä direktiivi |
|----------------------|---|-----------------------|---|--------------------------|
| — | 6 artiklan 2 kohta | — | — | 18 artikla |
| — | — | — | 3 ja 4 artikla | 19 artikla |
| — | 8 a artikla | — | — | 20 artikla |
| — | 8 b artikla | — | — | 21 artikla |
| — | 8 c artikla | — | — | 22 artikla |
| 3 ja 6 artikla | 3 artiklan 2 kohdan a alakohta | — | — | 23 artiklan a alakohta |
| 4 artikla | 3 artiklan 2 kohdan b alakohta | 7 artiklan a alakohta | — | 23 artiklan b alakohta |
| — | — | 7 artiklan b alakohta | — | 23 artiklan c alakohta |
| 5 artikla | 7 artikla | 11 artikla | — | 24 artikla |
| 6 artikla | — | — | — | — |
| — | 8 d artikla | — | — | 25 artikla |
| — | 2 artiklan 5 kohta | — | — | 26 artikla |
| — | 8 e artiklan 1 kohta | — | 4 artiklan 2 kohta | 27 artiklan 1 kohta |
| — | 8 e artiklan 2 kohta | — | 6 artikla | 27 artiklan 2 kohta |
| — | 2 artiklan 7 kohdan ensimmäinen alakohta | 5 artiklan 2 kohta | — | 28 artiklan 1 kohta |
| — | 2 artiklan 7 kohdan neljännen alakohdan ensimmäinen virke | — | — | 28 artiklan 2 kohta |
| — | 1 artiklan 1 a alakohta | — | — | 29 artikla |
| 7 artikla | 8 artikla | — | 5 artikla | 30 artikla |
| 9 artikla | 10 artikla | 12 artiklan 2 kohta | 7 artiklan neljäs alakohta | 31 artiklan 1 ja 2 kohta |
| — | 9 artiklan 2 kohta | — | — | 31 artiklan 3 kohta |
| — | — | — | — | 32 artikla |
| 8 artikla | 9 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta ja 9 artiklan 2 ja 3 kohta | 12 artiklan 1 kohta | 7 artiklan ensimmäinen, toinen ja kolmas alakohta | 33 artikla |
| — | 9 artiklan 1 kohdan toinen alakohta | — | — | — |
| — | — | — | — | 34 artikla |
| — | — | — | — | 35 artikla |
| — | — | — | — | 36 artikla |
| — | — | Liite | — | — |