

EUROPOS PARLAMENTO IR TARYBOS DIREKTYVA 2006/54/EB

2006 m. liepos 5 d.

dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija)

EUROPOS PARLAMENTAS IR EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdami į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 141 straipsnio 3 dalį,

atsižvelgdami į Komisijos pasiūlymą,

atsižvelgdami į Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę ⁽¹⁾,laikydami Sutarties 251 straipsnyje nustatytos tvarkos ⁽²⁾,

kadangi:

(1) 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, paaukštinimo ir darbo sąlygų ⁽³⁾ ir 1986 m. liepos 24 d. Tarybos direktyva 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose ⁽⁴⁾ buvo žymiai pakeistos ⁽⁵⁾. 1975 m. vasario 10 d. Tarybos direktyvoje 75/117/EEB dėl valstybių narių įstatymų, skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui, suderinimo ⁽⁶⁾ ir 1997 m. gruodžio 15 d. Tarybos direktyvoje 97/80/EB dėl įrodinėjimo pareigos diskriminacijos dėl lyties byloje ⁽⁷⁾ taip pat yra nuostatos, skirtos vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principo įgyvendinimui. Kadangi šias direktyvas reikia keisti dar kartą, reikėtų, kad jos būtų išdėstytos nauja redakcija siekiant aiškumo ir norint sujungti pagrindines šios srities nuostatas ir tam tikrus Europos Bendrijų Teisingumo Teismo (toliau – Teisingumo Teismas) praktikos atvejus į vieną tekstą.

⁽¹⁾ OL C 157, 2005 6 28, p. 83.

⁽²⁾ 2005 m. liepos 6 d. Europos Parlamento nuomonė (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje), 2006 m. kovo 10 d. Tarybos bendroji pozicija (OL C 126 E, 2006 5 30, p. 33) ir 2006 m. birželio 1 d. Europos Parlamento pozicija (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje).

⁽³⁾ OL L 39, 1976 2 14, p. 40. Direktyva su pakeitimais, padarytais Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB (OL L 269, 2002 10 5, p. 15).

⁽⁴⁾ OL L 225, 1986 8 12, p. 40. Direktyva su pakeitimais, padarytais Direktyva 96/97/EB (OL L 46, 1997 2 17, p. 20).

⁽⁵⁾ Žr. I priedo A dalį.

⁽⁶⁾ OL L 45, 1975 2 19, p. 19.

⁽⁷⁾ OL L 14, 1998 1 20, p. 6. Direktyva su pakeitimais, padarytais Direktyva 98/52/EB (OL L 205, 1998 7 22, p. 66).

(2) Moterų ir vyrų lygybė yra pagrindinis Bendrijos teisės principas pagal Sutarties 2 straipsnį ir 3 straipsnio 2 dalį ir Teisingumo Teismo teisminę praktiką. Šios Sutarties nuostatos skelbia, kad moterų ir vyrų lygybė yra Bendrijos „uždavinys“ ir „tikslas“ ir numato pozityvų įpareigojimą skatinti moterų ir vyrų lygybę visose jos veiklos srityse.

(3) Teisingumo Teismas nusprendė, kad vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principo taikymo sritis negali apsiriboti diskriminacijos dėl vienos ar kitos lyties draudimu. Atsižvelgiant į jo tikslą ir teisių, kurias jis gina, pobūdį, jis taip pat taikomas diskriminacijai dėl asmens lyties pakeitimo.

(4) Sutarties 141 straipsnio 3 dalis yra konkretus teisinis pagrindas, kuriuo remiantis gali būti patvirtinamos Bendrijos priemonės, skirtos užtikrinti lygių galimybių bei vienodo požiūrio principo taikymą užimtumo ir profesinės veiklos srityje, įskaitant vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principą.

(5) Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 ir 23 straipsniuose taip pat draudžiama diskriminacija dėl lyties ir puoselėjama teisė į vienodą požiūrį į moteris ir vyrus visose srityse, įskaitant užimtumą, darbą ir užmokesčių.

(6) Priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas prieštarauja vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principui, todėl šioje direktyvoje laikoma, kad tai yra diskriminacija dėl lyties. Tokios diskriminacijos formos pasitaiko ne tik darbe, bet ir siekiant įsidarbinti, įgyti profesinį išsilavinimą ar būti paaukštintam pareigose. Todėl tokios diskriminacijos formos turėtų būti draudžiamos ir joms taikomos efektyvios, proporcingos ir atgrasančios sankcijos.

(7) Atsižvelgiant į tai, darbdaviai ir asmenys, atsakingi už profesinį mokymą, turėtų būti skatinami pagal nacionalinę teisę ir praktiką imtis priemonių prieš visas diskriminacijos dėl lyties formas, ypač prevencinių priemonių, nukreiptų prieš priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą darbe, siekiant įsidarbinti, įgyti profesinį parengimą ar būti paaukštintam pareigose.

(8) Vienodo užmokesčio už vienodą arba vienodos vertės darbą principas, nustatytas Sutarties 141 straipsnyje ir nuosekliai patvirtintas Teisingumo Teismo teisminėje praktikoje, yra svarbus vienodo požiūrio į moteris ir vyrus aspektas ir neatsiejama *acquis communautaire* dalis, įskaitant

- Teisingumo Teismo praktiką dėl diskriminacijos dėl lyties. Todėl tikslinga numatyti tolesnes galimybes jo įgyvendinimui.
- (9) Pagal nusistovėjusią Teisingumo Teismo praktiką, norint nustatyti, ar darbuotojai atlieka vienodą arba vienodos vertės darbą, reikėtų nustatyti, ar gali būti laikoma, kad tie darbuotojai yra panašioje situacijoje, atsižvelgiant į įvairius veiksnius, įskaitant darbo pobūdį ir apmokymų bei darbo sąlygas.
- (10) Teisingumo Teismas nustatė, kad esant tam tikroms aplinkybėms vienodo užmokesčio principas galioja ne vien tik tose situacijose, kai moterys ir vyrai dirba tam pačiam darbdaviui.
- (11) Valstybės narės, bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais, turėtų toliau spręsti besitęsiančią darbo užmokesčio skirtumų dėl lyties bei žymios darbo rinkos lyčių segregacijos problemą priimdamos įvairias priemones, pavyzdžiui priemones dėl lankstaus darbo laiko, kad moterys ir vyrai galėtų geriau derinti pareigas šeimoje ir darbe. Jos taip pat galėtų apimti tinkamas priemones dėl tėvystės atostogų, kurias galėtų imti bet kuris iš tėvų, o taip pat nuostatas dėl prienamų ir priimtinių vaikų priežiūros įstaigų bei kitų išlaikytinių priežiūros.
- (12) Turėtų būti patvirtinamos konkrečios priemonės, skirtos užtikrinti vienodo požiūrio principo įgyvendinimą profesinių socialinės apsaugos sistemų srityje ir aiškiau apibrėžti jo taikymo sritį.
- (13) Teisingumo Teismo 1990 m. gegužės 17 d. sprendime, priimtame byloje C-262/88⁽¹⁾, pripažinta, kad visos profesinės pensijos formos yra užmokesčio elementas, kaip apibrėžta Sutarties 141 straipsnyje.
- (14) Nors užmokesčio sąvoka pagal Sutarties 141 straipsnį neapima socialinės apsaugos išmokų, dabar yra aiškiai nustatyta, kad valstybės tarnautojų pensijų sistema patenka į vienodo užmokesčio principo taikymo sritį, jei pagal sistemą mokamos išmokos yra mokamos darbuotojui dėl jo darbinio santykių su viešojo sektoriaus darbdaviu, nepaisant to, kad tokia sistema sudaro bendros įstatymų nustatytos socialinės apsaugos sistemos dalį. Remiantis Teisingumo Teismo sprendimais bylose C-7/93⁽²⁾ ir C-351/00⁽³⁾, ši sąlyga bus tenkinama, jei pensijų sistema bus susijusi su tam tikra darbuotojų kategorija, pagal ją mokamos išmokos tiesiogiai priklausys nuo tarnybos laikotarpio, o jų dydis bus apskaičiuojamas pagal valstybės tarnautojo paskutinį atlyginimą. Todėl, siekiant aiškumo, tikslinga numatyti konkrečią nuostatą.
- (15) Teisingumo Teismas patvirtino, kad nors moteriškos ir vyriškos lyties darbuotojų pagal nustatyto dydžio išmokų pensijų sistemą mokamoms įmokoms yra taikomas Sutarties 141 straipsnis, nevienodos darbdavių įmokos, kurios yra mokamos pagal finansuojamų nustatyto dydžio išmokų sistemas ir kurios priklauso nuo aktuarinių veiksnų, besiskiriančių pagal lytį, neturi būti vertinamos pagal tą pačią nuostatą.
- (16) Pavyzdžiui, pensijų fondų atveju tam tikri elementai, pavyzdžiui dalies periodinės pensijos pavertimas kapitaline suma, teisių į pensiją perkėlimas, išlaikytiniam mokama reversinė pensija mainais už atsisakymą gauti dalį pensijos ar sumažintą pensiją, jei darbuotojas nusprendžia į pensiją išeiti anksčiau laiko, gali būti nevienodi, jei sumos yra nelygios todėl, kad naudojami aktuariniai veiksniai, kurie skyrėsi priklausomai nuo lyties tuo metu, kai fondas yra finansuojamas.
- (17) Nustatyta, kad socialinės išmokos pagal profesines socialinės apsaugos sistemas nelaikomos atlyginimu, kai jos yra priskirtinos įdarbinimo laikotarpiui iki 1990 m. gegužės 17 d., išskyrus atvejus, kai jos mokamos darbuotojams arba jų teisių turėtojams, kurie iki tos dienos pateikia ieškinį arba pareiškia lygiavertį reikalavimą pagal taikomą nacionalinę teisę. Todėl reikia atitinkamai riboti vienodo požiūrio principo įgyvendinimą.
- (18) Teisingumo Teismas nuosekliai tvirtino, kad Barberio protokolas⁽⁴⁾ nedaro įtakos teisei prisijungti prie profesinio pensijų fondo ir kad sprendimo byloje C-262/88 galiojimo laiko apribojimai netaikomi teisei prisijungti prie profesinio pensijų fondo. Teisingumo Teismas taip pat nusprendė, kad nacionalinės taisyklės dėl laikotarpio, per kurį galima imtis veiksmų pagal nacionalinę teisę, gali būti taikomos darbuotojams, kurie gina savo teisę prisijungti prie profesinio pensijų fondo, jei jos nėra mažiau palankios tokio tipo veiksmams nei panašioms nacionalinio pobūdžio veiksmams ir jei dėl to naudojimas Bendrijos teise suteiktomis teisėmis netampa praktiškai neįmanomas. Teisingumo Teismas taip pat nurodė, kad tai, jog darbuotojas gali atgaline data prisijungti prie profesinio pensijų fondo, nereiškia, kad jis gali nemokėti įnašo už atitinkamą narystės laikotarpį.
- (19) Siekiant taikyti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą užimtumo ir profesinės veiklos srityje, būtina užtikrinti vienodas įsidarbinimo ir įsidarbinimą lemiančio profesinio mokymo galimybes. Todėl visos šio principo išimtys turėtų būti ribojamos ta profesine veikla, kurioje dėl jos pobūdžio arba dėl aplinkybių, kuriomis ji atliekama, būtina įdarbinti konkrečios lyties asmenį, jeigu tikslas, kurio siekiama, yra teisėtas ir atitinka proporcingumo principą.

⁽¹⁾ Byla C-262/88: *Barber prieš Guardian Royal Exchange Assurance Group* (1990 Rink., p. I-1889).

⁽²⁾ Byla C-7/93: *Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds prieš G. A. Beune* (1994 Rink., p. I-4471).

⁽³⁾ Byla C-351/00: *Pirkko Niemi* (2002 Rink., p. I-7007).

⁽⁴⁾ 17 protokolais dėl Europos bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio (1992 m.).

- (20) Ši direktyva nepažeidžia asociacijų laisvės, įskaitant teisę įkurti profesinę sąjungą su kitais ir įstoti į profesines sąjungas ginti savo interesus. Sutarties 141 straipsnio 4 dalyje apibrėžtos priemonės gali apimti narystę organizacijose ar sąjungose, kurių pagrindinis tikslas yra praktikoje skatinti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą, ar šių organizacijų ar sąjungų veiklos tęsimą.
- (21) Draudimas diskriminuoti neturėtų valstybėms narėms kliudyti toliau taikyti arba nustatyti priemones, skirtas išvengti vienos lyties asmenų grupės patiriamų nepalankių sąlygų ar jas kompensuoti. Tokios priemonės leidžia kurti vienos lyties asmenų organizacijas, kurių pagrindinis tikslas yra remti tų asmenų specialius poreikius bei skatinti moterų ir vyrų lygybę.
- (22) Pagal Sutarties 141 straipsnio 4 dalį, siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekliaud valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas. Atsižvelgiant į dabartinę situaciją ir į Amsterdamo sutarties 28 deklaraciją, valstybės narės pirmiausia turėtų siekti pagerinti moterų situaciją per visą darbingą jų amžių.
- (23) Iš Teisingumo Teismo teisminės praktikos aišku, kad nepalankus požiūris į moterį dėl jos nėštumo arba motinystės yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties. Todėl ši direktyva turėtų būti aiškiai taikoma tokiam požiūriui.
- (24) Kalbant apie vienodo požiūrio principą, Teisingumo Teismas nuolat pripažindavo, kad yra teisėta saugoti moters biologinę būklę nėštumo ir motinystės metu bei priimti motinystės saugos priemones siekiant tikros lygybės. Todėl ši direktyva neturėtų nepažeisti 1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyvos 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų užtikrinti geresnę nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų saugą ir sveikatą⁽¹⁾. Ši direktyva taip pat neturėtų nepažeisti 1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyvos 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC⁽²⁾.
- (25) Siekiant aiškumo, taip pat tikslinga numatyti aiškia nuostatą, kuria būtų ginamos moterų, esančių nėštumo ir gimdymo atostogose, teisės darbo srityje, ir ypač teisė grįžti į buvusias arba lygiavertes pareigas, teisė nepatirti žalos dėl to, kad išėjo tokių atostogų ir teisė naudotis geresnėmis darbo sąlygomis, kurios jai būtų buvę suteiktos jai nedirbant.
- (26) Tarybos ir užimtumo ir socialinės politikos ministrų, posėdžiavusių Taryboje 2000 m. birželio 29 d., parengtoje Rezoliucijoje dėl moterų ir vyrų dalyvavimo lygiomis teisėmis šeimoje ir darbe⁽³⁾ valstybės narės buvo skatinamos nagrinėti jų atitinkamų teisės sistemų taikymo sritį dėl to, kad dirbantiems vyrams būtų suteikta asmeninė ir neperleidžiama teisė gauti tėvystės atostogas, išsaugant savo teises, susijusias su darbu.
- (27) Į panašius aspektus atsižvelgiama valstybėms narėms teikiant moterims ir vyrams asmeninę ir neperleidžiamą teisę į atostogas išvaikinus. Pačios valstybės narės sprendžia, ar suteikti tokią teisę į tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogas, o taip pat nustato visas sąlygas, išskyrus atleidimą ir grįžimą į darbą, kuriems šie direktyva netaikoma.
- (28) Siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principą, būtina, kad valstybės narės įdiegtų atitinkamas procedūras.
- (29) Kad būtų veiksmingai įgyvendintas vienodo požiūrio principas, būtina numatyti atitinkamas teismines arba administracines procedūras, skirtas šioje direktyvoje numatytų išpareigojimų vykdymui užtikrinti.
- (30) Užtikrinant veiksmingą vienodo požiūrio principo įgyvendinimą, svarbus vaidmuo tenka taisyklių dėl įrodinėjimo pareigos priėmimui. Teisingumo Teismas nusprendė, kad dėl to reikėtų numatyti nuostatą, skirtą užtikrinti, kad *prima facie* diskriminacijos bylos atveju įrodinėjimo pareiga atitektų atsakovui, išskyrus procesinius veiksmus, kai faktines aplinkybes turi ištirti teismas arba kita kompetentinga nacionalinė institucija. Tačiau reikia patikslinti, kad faktus, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojama, įvertina kompetentingos nacionalinės institucijos pagal nacionalinės teisės aktus ar praktiką. Be to, pačios valstybės narės turi įvesti bet kuriame procesinių veiksmų etape įrodymų taisykles, kurios yra palankesnės ieškovams.
- (31) Siekiant dar labiau padidinti šioje direktyvoje numatytą apsaugą, asociacijoms, organizacijoms ir kitiems juridiniams asmenims turėtų būti suteikta teisė nukentėjusiojo vardu arba jį remiant, kaip tai nustato valstybės narės, dalyvauti procesiniuose veiksmuose, nepažeidžiant nacionalinių proceso taisyklių, reglamentuojančių atstovavimą ir gynybą.
- (32) Atsižvelgiant į fundamentalų teisės į veiksmingą teisinę apsaugą pobūdį, tikslinga užtikrinti, kad darbuotojai ir toliau naudotųsi tokia apsauga net ir pasibaigus santykiams, dėl kurių inkriminuojamas vienodo požiūrio principo

(1) OL L 348, 1992 11 28, p. 1.

(2) OL L 145, 1996 6 19, p. 4. Direktyva su pakeitimais, padarytais Direktyva 97/75/EB (OL L 10, 1998 1 16, p. 24).

(3) OL C 218, 2000 7 31, p. 5.

pažeidimas. Tokia pati apsauga teikiama darbuotojui, ginančiam ar pateikiančiam įrodymus asmens, saugomo pagal šią direktyvą, vardu.

- (33) Teisingumo Teismas aiškiai nustatė, kad, siekiant veiksmingumo, vienodo požiūrio principas reiškia, jog kompensacija už jo pažeidimą turi atitikti patirtą žalą. Todėl nėra tikslinga iš anksto nustatyti tokios kompensacijos dydžio aukščiausios ribos, išskyrus, kai darbdavys gali įrodyti, kad vienintelė pareiškėjo dėl diskriminacijos, kaip apibrėžta šioje direktyvoje, patiriama žala yra atsisakymas nagrinėti jo prašymą priimti į darbą.
- (34) Siekdamas pagerinti veiksmingą vienodo požiūrio principo įgyvendinimą, valstybės narės turėtų skatinti socialinių partnerių dialogą ir pagal nacionalinę praktiką – dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis.
- (35) Valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas, taikomas už išpareigojimų pagal šią direktyvą pažeidimus.
- (36) Kadangi šios direktyvos tikslų valstybės narės negali deramai pasiekti ir kadangi tų tikslų būtų geriau siekti Bendrijos lygmeniu, laikydamosi Sutarties 5 straipsnyje nustatyto subsidiarumo principo Bendrija gali patvirtinti priemones. Pagal tame straipsnyje nustatytą proporcingumo principą šia direktyva neviršijama to, kas būtina nurodytiems tikslams pasiekti.
- (37) Siekiant geriau suprasti skirtingą požiūrį moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityse, toliau turėtų būti rengiamos, analizuojamos ir atitinkamu lygiu skelbiamos lyginamosios kiekvienai lyčiai atskiros statistikos.
- (38) Vienodas požiūris į moteris ir vyrus užimtumo ir profesinės veiklos srityse negali apsiriboti tik teisinėmis priemonėmis. Europos Sąjunga ir valstybės narės turėtų toliau skatinti visuomenės informuotumą apie su darbo užmokesčiu susijusią diskriminaciją ir keisti visuomenės požiūrį, kaip galima labiau įtraukiant visas privačiojo ir viešojo sektoriaus suinteresuotas šalis. Šiame procese svarbų vaidmenį vaidina socialinių partnerių dialogas.
- (39) Pareiga perkelti šią direktyvą į nacionalinę teisę turėtų apsiriboti tomis nuostatomis, kurios iš esmės skiriasi nuo ankstesnių direktyvų nuostatų. Pareiga perkelti iš esmės nepakeistas nuostatas atsiranda pagal anksčiau priimtas direktyvas.
- (40) Ši direktyva neturėtų pažeisti valstybių narių išpareigojimų dėl I priedo B dalyje išvardytų direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisę ir taikymo terminų.

- (41) Pagal Tarpinstitucinio susitarimo dėl geresnės teisės aktų leidybos 34 straipsnį ⁽¹⁾ valstybės narės yra raginamos savo pačių ir Bendrijos labai parengti savo lenteles, kurios kiek įmanoma iliustruos šios direktyvos ir perkėlimo į nacionalinę teisę priemonių santykį, ir jas paskelbti,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

I ANTRAŠTINĖ DALIS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1 straipsnis

Tikslas

Šios direktyvos tikslas – užtikrinti, kad būtų įgyvendinamas moterų ir vyrų lygių galimybių bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinės veiklos srityje.

Šiuo tikslu į ją yra įtraukiamos nuostatos, skirtos vienodo požiūrio principui įgyvendinti šiose srityse:

- galimybės įsidarbinti, įskaitant paaukštinimą, ir siekti profesinio mokymo;
- darbo sąlygų, įskaitant užmokesčių;
- profesinių socialinės apsaugos sistemų.

Joje taip pat įtraukiamos nuostatos, skirtos užtikrinti, kad toks įgyvendinimas būtų veiksmingesnis nustačius tinkamas procedūras.

2 straipsnis

Sąvokų apibrėžimai

1. Šioje direktyvoje vartojamos tokios sąvokos:

- tiesioginė diskriminacija – kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui;
- netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- priekabiavimas – kai nepageidaujama elgesiu, susijusiu su asmens lytimi, siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka;

⁽¹⁾ OL C 321, 2003 12 31, p. 1.

- d) seksualinis priekabiavimas – kai bet koku nepageidaujamu žodiniu, nežodiniu ar fiziniu seksualinio pobūdžio elgesiu siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui, ypač kai sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka;
- e) užmokestis – įprastinis pagrindinis arba minimalus darbo užmokestis arba alga ir bet koks kitas atlygis grynaisiais arba natūra, kuri darbuotojas tiesiogiai arba netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą;
- f) profesinės socialinės apsaugos sistemos – sistemos, kurioms nėra taikoma 1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva 79/7/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje ⁽¹⁾ ir kurių paskirtis – pagal darbo sutartį arba savarankiškai dirbantiems asmenims, dirbantiems įmonėje ar įmonių grupėje, ekonominės veiklos srityje arba profesinės veiklos sektoriuje ar sektorių grupėje, mokėti išmokas, papildančias arba pakeičiančias įstatymais nustatytoje socialinės apsaugos sistemose numatytas išmokas, nepriklausomai nuo to, ar dalyvavimas tokiose sistemose yra privalomas, ar ne.

2. Šioje direktyvoje diskriminacija apima:

- a) priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą, taip pat mažiau palankų požiūrį dėl to, kai asmuo laiko tokį elgesį netinkamu arba paklūsta jam;
- b) nurodymą diskriminuoti asmenis dėl lyties;
- c) bet kokį mažiau palankų požiūrį į moterį dėl nėštumo arba motinystės atostogų pagal Direktyvą 92/85/EEB.

3 straipsnis

Pozityvūs veiksmai

Siekdamos užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, valstybės narės gali ir toliau taikyti arba nustatyti priemones, kaip apibrėžta Sutarties 141 straipsnio 4 dalyje.

⁽¹⁾ OL L 6, 1979 1 10, p. 24.

II ANTRAŠTINĖ DALIS

SPECIALIOSIOS NUOSTATOS

1 SKYRIUS

Vienodas užmokestis

4 straipsnis

Draudimas diskriminuoti

Panaikinama bet kokia tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl lyties visų aspektų ir sąlygų atžvilgiu atlyginant už tą patį darbą arba už vienodos vertės darbą.

Tais atvejais, kai nustatant užmokestį naudojama pareigybių klasifikacijos sistema, ši sistema grindžiama moterims ir vyrams vienodais kriterijais ir parengiama taip, kad ją taikant nebūtų diskriminuojama dėl lyties.

2 SKYRIUS

Vienodas požiūris profesinėse socialinėse apsaugos sistemose

5 straipsnis

Draudimas diskriminuoti

Nepažeidžiant 4 straipsnio, neturi būti jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl lyties profesinėse socialinėse apsaugos sistemose, ypač šiais aspektais:

- a) šių sistemų aprėpties ir sąlygų, kuriomis įgyjama teisė jomis naudotis;
- b) pareigos mokėti įmokas ir įmokų dydžio apskaičiavimo;
- c) išmokų apskaičiavimo, įskaitant papildomas išmokas sutuoktiniams ir išlaikomiems asmenims, taip pat sąlygų, kurios reguliuoja teisės į išmokas trukmę ir išsaugojimą.

6 straipsnis

Taikymo sritis asmenims

Šis skyrius taikomas dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenims, kurie nutraukė darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinės bedarbytės ir darbo ieškantiems asmenims, pensininkams bei neįgaliems darbuotojams ir jų vardu reikalaujantiems asmenims, pagal nacionalinius įstatymus ir (arba) praktiką.

7 straipsnis

Dalykinė taikymo sritis

1. Šis skyrius taikomas:
 - a) profesinėms socialinės apsaugos sistemoms, kurios suteikia apsaugą šiais atvejais:
 - i) ligos;
 - ii) neįgalumo;
 - iii) senatvės, įskaitant ankstyvą išėjimą į pensiją;
 - iv) nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų;
 - v) nedarbo;
 - b) profesinėms socialinės apsaugos sistemoms, kurios numato kitas socialines išmokas, mokamas grynaisiais arba natūra, ypač maitintojo netekimo išmokas ir šeimos pašalpas, jeigu šios išmokos sudaro atlygį, kurį darbdavys moka darbuotojui pastarajam įsidarbinus.

2. Šis skyrius taip pat taikomas tam tikrai darbuotojų kategorijai, pavyzdžiui, valstybės tarnautojams, taikomoms pensijų sistemoms, jeigu išmokos pagal sistemą yra mokamos dėl darbo santykių su darbdaviu viešajame sektoriuje. Tai, kad tokia sistema sudaro bendros įstatymais nustatytos sistemos dalį, šios nuostatos nepažeidžia.

8 straipsnis

Dalykinės taikymo srities išimtys

1. Šis skyrius netaikomas:
 - a) savarankiškai dirbančių asmenų individualioms darbo sutartims;
 - b) savarankiškai dirbantiems asmenims taikomoms vieno dalyvio sistemoms;
 - c) darbuotojų draudimo sutartims, kuriose darbdavys nėra šalis;
 - d) neprivalomoms profesinių socialinės apsaugos sistemų nuostatoms, taikomoms atskiriems dalyviams, siekiant jiems užtikrinti:
 - i) papildomas išmokas arba
 - ii) galimybę pasirinkti datą, kuomet bus pradėtos mokėti įprastinės išmokos savarankiškai dirbantiems asmenims, arba galimybę pasirinkti iš keleto išmokų;
 - e) profesinėms socialinės apsaugos sistemoms, jeigu išmokos yra finansuojamos iš darbuotojų savanoriškai mokamų įmokų.

2. Šis skyrius nekludo darbdaviams skirti priedą prie pensijos asmenims, kurie jau sulaukė pensinio amžiaus, suteikiančio teisę gauti pensiją pagal profesinę socialinės apsaugos sistemą, tačiau dar nesulaukė pensinio amžiaus, suteikiančio teisę gauti įstatymine senatvės pensiją. Šiuo priedu siekiama sulaukti arba beveik sulaukti bendrą šiems asmenims mokamų išmokų sumą su suma, analogiškoje situacijoje išmokama priešingos lyties asmenims, kurie jau sulaukė įstatyminei pensijai gauti įstatymais nustatyto pensinio amžiaus, mokant priedą tol, kol jį gaunantys asmenys sulauks įstatyminei senatvės pensijai gauti nustatyto pensinio amžiaus.

9 straipsnis

Diskriminacijos pavyzdžiai

1. Nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, apima tas nuostatas, tiesiogiai arba netiesiogiai grindžiamas lytimi, kurios skirtos:

- a) nustatyti asmenis, galinčius dalyvauti profesinėje socialinės apsaugos sistemoje;
- b) nustatyti privalomą arba neprivalomą dalyvavimą profesinėje socialinės apsaugos sistemoje;
- c) nustatyti skirtingas taisykles dėl profesinės socialinės apsaugos sistemos narių amžiaus, minimalios įsidarbinimo arba narystės sistemoje trukmės, suteikiančias teisę į pagal sistemą mokamas išmokas;
- d) nustatyti skirtingas taisykles, išskyrus h ir j punktuose nurodytus atvejus, dėl įmokų grąžinimo, jeigu darbuotojas pasitraukia iš profesinės socialinės apsaugos sistemos neįvykdęs sąlygų, garantuojančių jam atidėtąją teisę į ilgalaikes išmokas;
- e) nustatyti skirtingas išmokų skyrimo, jų apribojimo vienos arba kitos lyties darbuotojams sąlygas;
- f) nustatyti skirtingus pensinius amžius;
- g) sustabdyti teisių išsaugojimą arba įgijimą gimdymo atostogų arba atostogų dėl šeimyninių priežasčių laikotarpiu, jeigu atostogas suteikia įstatymai arba susitarimai, ir išmokas moka darbdavys;
- h) nustatyti skirtingus išmokų dydžius, nebent būtina atsižvelgti į aktuarinio skaičiavimo veiksnius, kurie priklausomai nuo lyties skiriasi nustatyto dydžio įmokų sistemoje; finansuojamose nustatyto dydžio išmokų sistemose tam tikri elementai gali skirtis, kai skirtingas sumas lemia nuo lyties priklausančių aktuarinio skaičiavimo veiksmų taikymas tuo metu, kai įgyvendinamas sistemos finansavimas;

- i) nustatyti skirtingus darbuotojų įmokų dydžius;
- j) nustatyti skirtingus darbdavių įmokų dydžius, išskyrus:
- i) nustatyto dydžio įmokų sistemų atveju, kai siekiama suvienodinti arba beveik suvienodinti galutinių išmokų sumą abiejų lyčių atstovams;
- ii) finansuojamų nustatyto dydžio išmokų sistemų atveju, kai darbdavių įmokos yra skirtos lėšų, reikalingų nustatyto dydžio išmokų sąnaudoms padengti, pakankamumui užtikrinti;
- k) nustatyti skirtingus standartus arba standartus, taikomus tik tam tikros lyties darbuotojams, išskyrus h ir j punktuose nurodytus atvejus, dėl garantijų ar teisių į atidėtasias išmokas išsaugojimo, kai darbuotojas pasitraukia iš profesinės socialinės apsaugos sistemos.

2. Jeigu išmokos, kurioms taikomos šio skyriaus nuostatos, skiriamos profesinės socialinės apsaugos sistemos valdymo institucijų nuožiūra, pastarosios atsižvelgia į vienodo požiūrio principą.

10 straipsnis

Igyvendinimas savarankiškai dirbančių asmenų atžvilgiu

1. Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad savarankiškai dirbantiems asmenims taikomos profesinės socialinės apsaugos sistemos nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, būtų pataisytos ir įsigalioję vėliausiai nuo 1993 m. sausio 1 d. arba, po tos datos įstojusių valstybių narių atveju, – nuo Direktyvos 86/378/EB taikymo jų teritorijoje datos.
2. Iki tol, kol bus persvarstyta sistema, šis skyrius netrukdo taikyti per tą laikotarpį galiojančias sistemos nuostatas teisėms ir įsipareigojimams, susijusiems su savarankiškai dirbančių asmenų narystės profesinėje socialinės apsaugos sistemoje laikotarpiams.

11 straipsnis

Galimybė atidėti taikymą savarankiškai dirbantiems asmenims

Valstybės narės gali atidėti privalomą vienodo požiūrio principo taikymą savarankiškai dirbantiems asmenims taikomoms profesinėms socialinės apsaugos sistemoms šiais atvejais:

- a) nustatant pensinį amžių senatvės arba ištarnauto laiko pensijoms gauti ir galimus padarinius kitoms išmokoms:
- i) tol, kol tokia lygybė nebus pasiekta įstatymais nustatytoje socialinės apsaugos sistemoje;
- ii) arba vėliausiai tol, kol tokią lygybę pasiekti įpareigos direktyva;

- b) maitintojo netekimo pensijoms tol, kol vienodo požiūrio principą dėl to įstatymais nustatytoje socialinės apsaugos sistemoje nenustatys Bendrijos teisė;
- c) taikant 9 straipsnio 1 dalies i punktą dėl aktuarinio skaičiavimo veiksnių naudojimo iki 1999 m. sausio 1 d. arba, po tos datos įstojusių valstybių narių atveju, – iki Direktyvos 86/378/EB taikymo jų teritorijoje datos.

12 straipsnis

Poveikis atgaline data

1. Bet kuri ši skyrių įgyvendinanti priemonė dėl darbuotojų apima visas pagal profesines socialinės apsaugos sistemas mokamas išmokas, priklausančias už darbo stažą, įgytą po 1990 m. gegužės 17 d., ir taikomas atgaline data, nepažeidžiant darbuotojų ar jų teisių turėtojų, iki tos datos pradėjusių teismo procesą ar iškėlusių lygiavertį ieškinį pagal nacionalinius teisės aktus, teisių. Tokiu atveju įgyvendinimo priemonės taikomos atgaline data iki 1976 m. balandžio 8 d. ir apima visas išmokas, priklausančias už darbo stažą, įgytą po tos datos. Valstybėms narėms, įstojusioms į Bendriją po 1976 m. balandžio 8 d. ir iki 1990 m. gegužės 17 d., ši data pakeičiama data, kai jų teritorijoje buvo pradėtas taikyti Sutarties 141 straipsnis.

2. 1 dalies antras sakinytis nekluduoja taikyti nacionalinių taisyklių, reglamentuojančių ieškinių iškėlimo pagal nacionalinę teisę senaties terminus, darbuotojams ar jų teisių turėtojams, iki 1990 m. gegužės 17 d. pradėjusiems teismo procesą ar iškėlusiems lygiavertį ieškinį pagal nacionalinės teisės aktus, jeigu jos yra ne mažiau palankios tokiems ieškiniams nei panašaus pobūdžio šalies vidaus ieškiniams ir nesukuria sąlygų, kuriomis Bendrijos teisės suteikiamomis teisėmis negalima praktiškai naudotis.

3. Valstybėms narėms, kurios į Bendriją įstojo po 1990 m. gegužės 17 d., ir 1994 m. sausio 1 d. buvo Europos ekonominės erdvės susitarimo Susitariančiosios Šalys, 1 dalies pirmame sakinyje nurodyta 1990 m. gegužės 17 d. data pakeičiama 1994 m. sausio 1 d. data.

4. Valstybėms narėms, kurios į Bendriją įstojo po 1990 m. gegužės 17 d., 1 ir 2 dalyse nurodyta 1990 m. gegužės 17 d. data pakeičiama data, kuomet jų teritorijoje buvo pradėtas taikyti Sutarties 141 straipsnis.

13 straipsnis

Lankstus pensinis amžius

Jei moterys ir vyrai tomis pačiomis sąlygomis gali reikalauti lankstaus pensinio amžiaus, tokia nuostata nelaikoma nesuderinama su šiuo skyriumi.

3 SKYRIUS

Vienodas požiūris įsidarbinimo, profesinio mokymo, paaugstinimo ir darbo sąlygų srityse

14 straipsnis

Draudimas diskriminuoti

1. Nei viešajame, nei privačiame sektoriuose, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties šiais aspektais:
- a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaugstinimą;
 - b) galimybės gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnį profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį;
 - c) užimtumo ir darbo sąlygų, įskaitant atleidimus iš darbo, taip pat užmokesčio, kaip numatyta šioje direktyvoje;
 - d) narystės ir dalyvavimo darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.
2. Įsidarbinimo galimybių atžvilgiu, įskaitant įsidarbinimą lemiantį profesinį mokymą, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl lytims būdingų savybių nelaikomas diskriminacija, jei dėl konkrečios profesinės veiklos pobūdžio arba dėl tokios veiklos sąlygų tokia savybė yra tikras lemiamas profesinis reikalavimas, jeigu šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas proporcingas.

15 straipsnis

Grįžimas iš motinystės atostogų

Moteris, išėjusi motinystės atostogų, turi teisę, pasibaigus motinystės atostogoms, grįžti į savo darbą ar lygiavertę pareigą tokiomis sąlygomis, kurios negali būti mažiau palankios jai, ir naudotis visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias ji būtų turėjusi teisę, kol nedirbo.

16 straipsnis

Tėvystės ir įvaikinimo atostogos

Ši direktyva taip pat nepažeidžia valstybių narių teisės pripažinti aiškių teisių gauti tėvystės ir (arba) įvaikinimo atostogas. Tos valstybės narės, kurios pripažįsta tokias teises, imasi priemonių, būtinų apsaugoti dirbančias moteris ir vyrus nuo atleidimo iš darbo dėl to, kad naudojasi tomis teisėmis, ir užtikrina, kad,

pasibaigus tokioms atostogoms, jie turėtų teisę grįžti į savo darbą arba lygiavertę pareigą tokiomis sąlygomis, kurios būtų ne mažiau palankios jiems, ir pasinaudoti visomis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jie būtų turėję teisę, kol nedirbo.

III ANTRAŠTINĖ DALIS

HORIZONTALIOSIOS NUOSTATOS

1 SKYRIUS

Teisių gynimo priemonės ir vykdymas

1 skirsnis

Teisių gynimo priemonės

17 straipsnis

Teisių gynimas

1. Visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, ir jau pasinaudojusiais galimybe kreiptis į kitas kompetentingas institucijas, įskaitant tam tikrais atvejais tikslingą taikinimo procedūrą, valstybės narės užtikrina teisę į teismines procedūras net pasibaigus tariamai diskriminuojantiems santykiams.

2. Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus turi teisėtą interesą, kad būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, nukentėjusiojo vardu arba jį remdami, gavę jo sutikimą, gali dalyvauti visose teisminėse ir (arba) administracinėse procedūrose šioje direktyvoje numatytiems išpareigojimams įgyvendinti.

3. 1 ir 2 dalys nepažeidžia nacionalinių taisyklių, kuriomis nustatomi terminai, per kuriuos turi būti iškeltos bylos dėl vienodo požiūrio principo.

18 straipsnis

Kompensacija arba žalos atlyginimas

Savo nacionalinėse teisės sistemose valstybės narės numato priemones, užtikrinančias realią ir veiksmingą kompensaciją arba nuostolių atlyginimą, taip kaip valstybės narės nustato atlyginti nuostolius ir žalą asmeniui, nukentėjusiam nuo diskriminacijos dėl lyties, šioms priemonėms turint atgrasantį poveikį ir yra joms esant proporcingoms padarytai žalai. Negalima nustatyti tokios kompensacijos ar atlygio didžiausios viršutinės ribos, išskyrus atvejus, kai darbdavys gali įrodyti, kad vienintelė žala, kurią pareiškėjas patyrė dėl diskriminacijos, kaip apibrėžta šioje direktyvoje, yra atsisakymas išnagrinėti jo prašymą priimti į darbą.

2 skirsnis

Įrodinėjimo pareiga

19 straipsnis

Įrodinėjimo pareiga

1. Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas numatytas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, kad tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas.

2. Šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles.

3. Valstybėms narėms šio straipsnio 1 dalies nebūtina taikyti procesiniams veiksams, kai bylos faktines aplinkybes turi iširti teismas ar kompetentinga institucija.

4. 1, 2 ir 3 dalys taip pat taikomos:

- a) atvejams, kuriems taikomas Sutarties 141 straipsnis ir, kiek tai susiję su diskriminacija dėl lyties, – Direktyvos 92/85/EEB ir 96/34/EB;
- b) bet kuriam civiliniam ar administraciniam procesui, susijusiam su viešuoju ar privačiu sektoriumi, kuris numato teisių gynimą pagal nacionalinę teisę a punkte minimomis priemonėmis, išskyrus nacionalinės teisės aktuose numatytas neteismines savanoriško pobūdžio procedūras.

5. Šis straipsnis netaikomas baudžiamajam procesui, nebent valstybės narės numato kitaip.

2 SKYRIUS

Vienodo požiūrio skatinimas. Dialogas

20 straipsnis

Lygybę užtikrinančios institucijos

1. Valstybės narės paskiria instituciją ar institucijas bei parengia atitinkamą tvarką, kad būtų skatinamas, tiriamas, prižiūrimas ir remiamas vienodas požiūris į visus asmenis, nediskriminuojant dėl lyties. Šios institucijos gali priklausyti agentūroms, įpareigotoms rūpintis žmogaus teisių arba asmenų teisių apsauga nacionaliniu lygiu.

2. Valstybės narės užtikrina, kad šios institucijos būtų įgaliotos:

- a) nepažeidžiant nukentėjusiųjų ir 17 straipsnio 2 dalyje minėtų asociacijų, organizacijų ar kitų juridinių asmenų

teisių, teikti nepriklausomą pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos teikiant skundus dėl diskriminacijos;

- b) atlikti nepriklausomus tyrimus dėl diskriminacijos;
- c) skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas visais su tokia diskriminacija susijusiais klausimais;
- d) atitinkamu lygiu keistis turima informacija su atitinkamomis institucijomis Europoje, pavyzdžiui, su būsimu Europos lyčių lygybės institutu.

21 straipsnis

Socialinis dialogas

1. Valstybės narės, laikydamosi savo nacionalinių tradicijų ir praktikos, imasi reikiamų priemonių socialinių partnerių dialogui skatinti siekdamos užtikrinti vienodo požiūrio taikymą vykdam, pavyzdžiui, nusistovėjusių elgesio normų darbe, siekiant įsidarbinti arba įgyti profesinį išsilavinimą, ar būti paaukštintam pareigose stebėseną, o taip pat kolektyvinių sutarčių, elgesio kodeksų, tyrimų ar pasikeitimo patirtimi ir gera praktika stebėseną.

2. Pagal savo nacionalines tradicijas ir praktiką valstybės narės, nepažeisdamos socialinių partnerių savarankiškumo, skatina juos propaguoti moterų ir vyrų lygybę ir priimti lankstaus darbo priemones, siekiant sudaryti palankesnes sąlygas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui, bei reikiamu lygiu sudaryti susitarimus, nustatančius antidiskriminacines taisykles 1 straipsnyje nurodytose srityse, kurios patenka į kolektyvinės sutarties taikymo sritį. Šiuose susitarimuose atsižvelgiama į šios direktyvos nuostatas ir į atitinkamas nacionalines įgyvendinimo priemones.

3. Valstybės narės pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis arba nusistovėjusių praktiką skatina darbdavius planingai ir sistemingai propaguoti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą darbe, siekiant įsidarbinti arba įgyti profesinį išsilavinimą, ar būti paaukštintam pareigose.

4. Tuo tikslu darbdaviai skatinami reguliariai teikti darbuotojams ir (arba) jų atstovams atitinkamą informaciją apie vienodą požiūrį į moteris ir vyrus įmonėje.

Tokia informacija gali apimti moterų ir vyrų santykio skirtinguose organizacijos lygiuose, jų užmokesčio ir užmokesčio skirtumų bei galimų priemonių padėčiai pagerinti bendradarbiaujant su darbuotojų atstovais apžvalgą.

22 straipsnis

Dialogas su nevyriausybinėmis organizacijomis

Valstybės narės skatina dialogą su atitinkamomis nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios pagal nacionalinės teisės aktus ir

praktiką yra teisėtai suinteresuotos remti kovą su diskriminacija dėl lyties skatinant laikytis vienodo požiūrio principo.

26 straipsnis

3 SKYRIUS

Bendrosios horizontalios nuostatos

23 straipsnis

Nuostatų laikymasis

Valstybės narės imasi visų būtinų priemonių užtikrinti, kad:

- a) būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, prieštaraujantys vienodo požiūrio principui;
- b) individualiose ar kolektyvinėse sutartyse, vidaus taisyklėse arba taisyklėse, reglamentuojančiose savarankišką verslą ir profesijas bei darbuotojų ir darbdavių organizacijas, ar kitose priemonėse nuostatos, prieštaraujančios vienodo požiūrio principui, būtų arba galėtų būti paskelbtos niekinėmis ir negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos;
- c) kad administracinėmis priemonėmis nebūtų patvirtintos arba išplėtos profesinio socialinio draudimo sistemos, į kurias įtrauktos pirmiau nurodytos nuostatos.

24 straipsnis

Persekiojimas

Valstybės narės savo nacionalinėse teisinėse sistemose numato priemones, kurių reikia apsaugant darbuotojus, įskaitant darbuotojų atstovus, numatytus nacionalinės teisės aktuose ir (arba) veikiančius pagal nusistovėjusią praktiką, nuo atleidimo iš darbo ar kitokio darbdavio netinkamo elgesio, kai darbdavys reaguoja į skundą, pateiktą įmonėje, arba į kokią nors teisinę procedūrą, skirtą vienodo požiūrio principui užtikrinti.

25 straipsnis

Sankcijos

Valstybės narės nustato sankcijų, taikytinų už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus, taisykles ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurios gali apimti kompensacijos išmoką nukentėjusiajam, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės informuoja Komisiją apie tokias nuostatas ne vėliau kaip iki 2005 m. spalio 5 d., ir nedelsdamos praneša jai apie vėlesnius tokių nuostatų pakeitimus.

Diskriminacijos prevencija

Valstybės narės pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar nusistovėjusią praktiką skatina darbdavius ir asmenis, atsakingus už galimybes siekti profesinio mokymo, imtis veiksmingų priemonių ir užkirsti kelią visoms diskriminacijos dėl lyties formoms, ypač priekabiavimui ir seksualiniam priekabiavimui darbe, siekiant išsivystinti arba įgyti profesinį išsilavinimą, ar būti paaukštintam pareigose.

27 straipsnis

Būtiniausi reikalavimai

1. Valstybės narės gali priimti arba toliau taikyti nuostatas, kurios yra palankesnės vienodo požiūrio principui nei tos, kurios nustatytos šioje direktyvoje.
2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokiais aplinkybėmis nėra pakankamas pagrindas sumažinti bendrą darbuotojų apsaugos lygį tose srityse, kurioms ji taikoma, ir nepažeidžia valstybių narių teisės atsižvelgti į padėties pasikeitimą ir priimti įstatymus bei kitus teisės aktus, kurie skiriasi nuo įstatymų, galiojusių pranešimo apie šią direktyvą dieną, jei jie atitinka šios direktyvos nuostatas.

28 straipsnis

Santykis su Bendrijos ir nacionalinėmis nuostatomis

1. Ši direktyva nepažeidžia nuostatų dėl moterų apsaugos, ypač dėl nėštumo ir motinystės.
2. Ši direktyva nepažeidžia Direktyvos 96/34/EB ir Direktyvos 92/85/EEB nuostatų.

29 straipsnis

Lyčių aspekto integravimas

Valstybės narės, rengdamos ir įgyvendindamos įstatymus ir kitus teisės aktus, politiką ir veiklos rūšis šioje direktyvoje nurodytose srityse, skiria ypatingą dėmesį moterų ir vyrų lygybės tikslui.

30 straipsnis

Informacijos sklaidimas

Valstybės narės užtikrina, kad visi susiję asmenys visais tinkamais būdais, pririnkus darbo vietoje, būtų supažindinti su pagal šią direktyvą priimtomis priemonėmis ir jau galiojančiomis nuostatomis.

IV ANTRAŠTINĖ DALIS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

31 straipsnis

Ataskaitos

1. Iki 2011 m. vasario 15 d. valstybės narės pateikia Komisijai visą būtiną informaciją, kad Komisija parengtų Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą dėl šios direktyvos taikymo.

2. Nepažeisdamos šio straipsnio 1 dalies, valstybės narės kas ketverius metus pateikia Komisijai visų priemonių, priimtų pagal Sutarties 141 straipsnio 4 dalį, tekstus, taip pat šių priemonių ir jų įgyvendinimo ataskaitas. Remdamasi šia informacija, Komisija kas ketverius metus patvirtins ir paskelbs ataskaitą, kurioje bus pateiktas visų priemonių lyginamasis vertinimas, atsižvelgiant į Deklaraciją Nr. 28, pridėtą prie Amsterdamo sutarties Baigiamąjo akto.

3. Valstybės narės įvertina 14 straipsnio 2 dalyje nurodytą profesinę veiklą, siekdamos nuspręsti, atsižvelgiant į socialinę raidą, ar pagrįsta ir toliau taikyti atitinkamas išimtis. Jos periodiškai, bet mažiausiai kas 8 metus praneša Komisijai šio įvertinimo rezultatus.

32 straipsnis

Persvarstymas

Ne vėliau kaip iki 2013 m. vasario 15 d. Komisija iš naujo apsvarsto, kaip taikoma ši direktyva, ir prireikus pasiūlo būtinus pakeitimus.

33 straipsnis

Įgyvendinimas

Valstybės narės priima įstatymus ir kitus teisės aktus, kurie, įsigalioję ne vėliau kaip iki 2008 m. rugpjūčio 15 d., įgyvendina šią direktyvą arba užtikrina, kad iki tos datos socialiniai partneriai tarpusavyje susitarimu būtų nustatę reikiamas nuostatas. Valstybės narės gali, jei tai būtina siekiant atsižvelgti į ypatingus sunkumus, šios direktyvos įgyvendinimui papildomai turėti vienus metus. Valstybės narės imasi visų reikiamų priemonių, kad bet kuriuo metu galėtų užtikrinti rezultatus, kurie turi būti pasiekti pagal šią direktyvą. Jos nedelsdamos pateikia Komisijai tų nuostatų tekstus.

Valstybės narės, patvirtindamos šias priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą, arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Be to, jos paskelbia, kad galiojančiuose įstatymuose ir kituose teisės aktuose nurodytos direktyvos, panaikintos šia direktyva, turi būti suprantamos kaip nuorodos į šią direktyvą. Nuorodos darymo tvarką ir jos redakciją nustato valstybės narės.

Prievolė perkelti šią direktyvą į nacionalinę teisę taikoma tik toms nuostatomis, kurios iš esmės skiriasi nuo ankstesnių direktyvų nuostatų. Prievolė perkelti nuostatas, kurios iš esmės nepakito, kyla pagal ankstesnes direktyvas.

Valstybės narės pateikia Komisijai šios direktyvos taikymo srityje priimtų nacionalinės teisės aktų pagrindinių nuostatų tekstus.

34 straipsnis

Panaikinimas

1. Nuo 2009 m. rugpjūčio 15 d. Direktyvos 75/117/EEB, 76/207/EEB, 86/378/EEB ir 97/80/EB yra panaikinamos nepažeidžiant valstybių narių įsipareigojimų dėl perkėlimo į nacionalinę teisę terminų ir I priedo B dalyje nurodytų direktyvų taikymo.

2. Nuorodos į panaikintas direktyvas laikomos nuorodomis į šią direktyvą ir turėtų būti skaitomos pagal II priede pateiktą atitikmenų lentelę.

35 straipsnis

Įsigaliojimas

Ši direktyva įsigalioja dvidešimtą dieną po jos paskelbimo *Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje*.

36 straipsnis

Adresatai

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Strasbūre, 2006 m. liepos 5 d.

Europos Parlamento vardu

Pirmininkas

J. BORRELL FONTELLES

Tarybos vardu

Pirmininkė

P. LEHTOMÄKI

I PRIEDAS

A DALIS

Panaikintos direktyvos su jų vėlesniais pakeitimais

Tarybos direktyva 75/117/EEB	OL L 45, 1975 2 19, p. 19
Tarybos direktyva 76/207/EEB	OL L 39, 1976 2 14, p. 40
Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB	OL L 269, 2002 10 5, p. 15
Tarybos direktyva 86/378/EEB	OL L 225, 1986 8 12, p. 40
Tarybos direktyva 96/97/EB	OL L 46, 1997 2 17, p. 20
Tarybos direktyva 97/80/EB	OL L 14, 1998 1 20, p. 6
Tarybos direktyva 98/52/EB	OL L 205, 1998 7 22, p. 66

B DALIS

Perkėlimo į vidaus teisę terminai ir taikymo datos

(nurodytos 34 straipsnio 1 dalyje)

Direktyva	Perkėlimo terminai	Taikymo data
Direktyva 75/117 EEB	1976 2 19	
Direktyva 76/207 EEB	1978 8 14	
Direktyva 86/378 EEB	1993 1 1	
Direktyva 96/97/EB	1997 7 1	1990 5 17, kai tai susiję su darbuotojais, išskyrus tuos darbuotojus ar jų vardu veikiančius asmenis, kurie iki tos datos iškėlė ieškinį ar pateikė lygiavertį skundą pagal nacionalinius įstatymus. Direktyvos 86/378/EEB 8 straipsnis – vėliausiai 1993 1 1. Direktyvos 86/378/EEB 6 straipsnio 1 dalies i punkto pirmoji įtrauka – vėliausiai 1999 1 1.
Direktyva 97/80/EB	2001 1 1	Jungtinei Didžiosios Britanijos ir Šiaurės Airijos Karalystei – 2001 7 22
Direktyva 98/52/EB	2001 7 22	
Direktyva 2002/73/EB	2005 10 5	

II PRIEDAS

Atitikmenų lentelė

Direktyva 75/117/EEB	Direktyva 76/207/EEB	Direktyva 86/378/EEB	Direktyva 97/80/EB	Ši direktyva
—	1 straipsnio 1 dalis	1 straipsnis	1 straipsnis	1 straipsnis
—	1 straipsnio 2 dalis	—	—	—
—	2 straipsnio 2 dalies pirmoji įtrauka	—	—	2 straipsnio 1 dalies a punktas
—	2 straipsnio 2 dalies antroji įtrauka	—	2 straipsnio 2 dalis	2 straipsnio 1 dalies b punktas
—	2 straipsnio 2 dalies trečioji ir ketvirtoji įtraukos	—	—	2 straipsnio 1 dalies c ir d punktai
—	—	—	—	2 straipsnio 1 dalies e punktas
—	—	2 straipsnio 1 dalis	—	2 straipsnio 1 dalies f punktas
—	2 straipsnio 3 ir 4 dalys ir 2 straipsnio 7 dalies trečioji pastraipa	—	—	2 straipsnio 2 dalis
—	2 straipsnio 8 dalis	—	—	3 straipsnis
1 straipsnis	—	—	—	4 straipsnis
—	—	5 straipsnio 1 dalis	—	5 straipsnis
—	—	3 straipsnis	—	6 straipsnis
—	—	4 straipsnis	—	7 straipsnio 1 dalis
—	—	—	—	7 straipsnio 2 dalis
—	—	2 straipsnio 2 dalis	—	8 straipsnio 1 dalis
—	—	2 straipsnio 3 dalis	—	8 straipsnio 2 dalis
—	—	6 straipsnis	—	9 straipsnis
—	—	8 straipsnis	—	10 straipsnis
—	—	9 straipsnis	—	11 straipsnis
—	—	(Direktyvos 96/97/EB 2 straipsnis)	—	12 straipsnis
—	—	9a straipsnis	—	13 straipsnis
—	2 straipsnio 1 dalis ir 3 straipsnio 1 dalis	—	2 straipsnio 1 dalis	14 straipsnio 1 dalis
—	2 straipsnio 6 dalis	—	—	14 straipsnio 2 dalis
—	2 straipsnio 7 dalies antroji pastraipa	—	—	15 straipsnis
—	2 straipsnio 7 dalies ketvirtosios pastraipos antras ir trečias sakiniai	—	—	16 straipsnis
2 straipsnis	6 straipsnio 1 dalis	10 straipsnis	—	17 straipsnio 1 dalis
—	6 straipsnio 3 dalis	—	—	17 straipsnio 2 dalis
—	6 straipsnio 4 dalis	—	—	17 straipsnio 3 dalis

Direktyva 75/117/EEB	Direktyva 76/207/EEB	Direktyva 86/378/EEB	Direktyva 97/80/EB	Ši direktyva
—	6 straipsnio 2 dalis	—	—	18 straipsnis
—	—	—	3 ir 4 straipsniai	19 straipsnis
—	8a straipsnis	—	—	20 straipsnis
—	8b straipsnis	—	—	21 straipsnis
—	8c straipsnis	—	—	22 straipsnis
3 ir 6 straipsniai	3 straipsnio 2 dalies a punktas	—	—	23 straipsnio a punktas
4 straipsnis	3 straipsnio 2 dalies b punktas	7 straipsnio a punktas	—	23 straipsnio b punktas
—	—	7 straipsnio b punktas	—	23 straipsnio c punktas
5 straipsnis	7 straipsnis	11 straipsnis	—	24 straipsnis
6 straipsnis	—	—	—	—
—	8d straipsnis	—	—	25 straipsnis
—	2 straipsnio 5 dalis	—	—	26 straipsnis
—	8e straipsnio 1 dalis	—	4 straipsnio 2 dalis	27 straipsnio 1 dalis
—	8e straipsnio 2 dalis	—	6 straipsnis	27 straipsnio 2 dalis
—	2 straipsnio 7 dalies pirmoji pastraipa	5 straipsnio 2 dalis	—	28 straipsnio 1 dalis
—	2 straipsnio 7 dalies ketvirtosios pastraipos pirmas sakiny	—	—	28 straipsnio 2 dalis
—	1 straipsnio 1a dalis	—	—	29 straipsnis
7 straipsnis	8 straipsnis	—	5 straipsnis	30 straipsnis
9 straipsnis	10 straipsnis	12 straipsnio 2 dalis	7 straipsnio ketvirtoji pastraipa	31 straipsnio 1 ir 2 dalys
—	9 straipsnio 2 dalis	—	—	31 straipsnio 3 dalis
—	—	—	—	32 straipsnis
8 straipsnis	9 straipsnio 1 dalies pirmoji pastraipa ir 9 straipsnio 2 ir 3 dalys	12 straipsnio 1 dalis	7 straipsnio pirmoji, antroji ir trečioji pastraipos	33 straipsnis
—	9 straipsnio 1 dalies antroji pastraipa	—	—	—
—	—	—	—	34 straipsnis
—	—	—	—	35 straipsnis
—	—	—	—	36 straipsnis
—	—	Priedas	—	—