

**Ändrat förslag till rådets direktiv om inrättande av allmänna ramar för likabehandling i arbetslivet <sup>(1)</sup>**

(2001/C 62 E/11)

(Text av betydelse för EES)

KOM(2000) 652 slutlig — 1999/0225(CNS)

*(Framlagt av kommissionen den 12 oktober 2000 enligt artikel 250.2 i EG-fördraget)*

<sup>(1)</sup> EGT C 177 E, 27.6.2000, s. 42.

URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

ÄNDRAT FÖRSLAG

EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

Oförändrat

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 13 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag,

med beaktande av Europaparlamentets yttrande,

med beaktande av Ekonomiska och sociala kommitténs yttrande,

med beaktande av Regionkommitténs yttrande, och

av följande skäl:

(1) Europeiska unionen bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt på rättsstatsprincipen. Dessa principer är gemensamma för alla medlemsstater. Enligt artikel 6.2 i Fördraget om Europeiska unionen skall unionen som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.

(1) Europeiska unionen bygger på principerna om frihet, demokrati och respekt för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna samt på rättsstatsprincipen. Dessa principer är gemensamma för alla medlemsstater. Enligt artikel 6.2 i Fördraget om Europeiska unionen skall unionen som allmänna principer för gemenskapsrätten respektera de grundläggande rättigheterna, såsom de garanteras i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna och de som härrör från de konstitutionella traditioner som är gemensamma för medlemsstaterna.

(2) Enligt artikel 13 i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen har rådet befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Oförändrat

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## ÄNDRAT FÖRSLAG

(3) Principen om likabehandling av kvinnor och män har slagits fast i många av EG:s rättsakter, särskilt i rådets direktiv 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor<sup>(1)</sup>. I Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen ges rådet befogenhet att anta åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter för och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet

(4) Vid genomförandet av principen om likabehandling bör gemenskapen i enlighet med artikel 3.2 i EG-fördraget sträva efter att undanröja bristande jämställdhet och främja den, särskilt eftersom kvinnor ofta kan diskrimineras på flera grunder.

(5) Jämlikhet inför lagen och skydd mot diskriminering för alla är grundläggande rättigheter som erkänns i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna och i FN-konventionerna om medborgerliga och politiska rättigheter och om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, vilka har undertecknats av alla medlemsstater. I ILO-konvention nr 111 förbjuds diskriminering i arbetslivet.

Oförändrat

(6) I Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare erkänns betydelsen av att bekämpa alla former av diskriminering och särskilt behovet av att vidta lämpliga åtgärder för social och ekonomisk integration av äldre och personer med funktionshinder.

(6) I Europeiska gemenskapens stadga om grundläggande sociala rättigheter för arbetstagare erkänns betydelsen av att bekämpa alla former av diskriminering och särskilt behovet av att vidta lämpliga åtgärder för social och ekonomisk integration av äldre och personer med funktionshinder.

(7) I Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen tas även främjandet av samordning mellan medlemsstaternas sysselsättningspolitik upp som ett mål. Ett nytt sysselsättningskapitel har därför lagts till i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen som ett medel att utveckla en samordnad europeisk sysselsättningsstrategi för att främja en kvalificerad, utbildad och anpassningsbar arbetskraft.

Oförändrat

<sup>(1)</sup> EGT L 39, 14.2.1976, s. 40.

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## ÄNDRAT FÖRSLAG

- (8) I 1999 års riktlinjer för sysselsättningen, som Europeiska rådet enades om i Wien den 11 och 12 december 1998, framhålls behovet av att främja förutsättningarna för ett mer aktivt deltagande på arbetsmarknaden genom utformningen av enhetliga strategier för att motverka diskriminering på grund av funktionshinder, ras eller etniskt ursprung. I slutsatserna från Europeiska rådet i Wien understryks att särskild vikt skall fästas vid stöd till äldre arbetstagare för att de i högre grad skall kunna delta i arbetslivet.
- (9) Arbete och sysselsättning är grundläggande faktorer när det gäller att garantera lika möjligheter för alla och bidrar i hög grad till att medborgarna kan delta fullt ut i det ekonomiska och sociala livet
- (11) Diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt genom att den motverkar hög sysselsättning och social trygghet, ökning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt främjande av fri rörlighet för personer.
- (12) I detta avseende bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela gemenskapen.
- (13) Trakasserier som leder till en hotfull, fientlig, kränkande eller störande arbetsmiljö måste med avseende på alla diskrimineringsgrunder betraktas som diskriminering.
- (14) Åtgärder för att anpassa arbetsplatserna till de funktionshindrades behov spelar en viktig roll när det gäller att bekämpa diskriminering på grund av funktionshinder.
- (8) I riktlinjerna för sysselsättningen för år 2000, som godkändes vid Europeiska rådets möte i Helsingfors den 10 och 11 december 1999, understryks behovet av att skapa en arbetsmarknad som främjar social integrering genom utformningen av enhetliga strategier för att motverka diskriminering när det gäller t.ex. funktionshindrade. I riktlinjerna understryks även att särskild vikt skall fästas vid stöd till äldre arbetstagare för att de i högre grad skall kunna delta i arbetslivet.
- (9) Arbete och sysselsättning är grundläggande faktorer när det gäller att garantera lika möjligheter för alla och bidrar i hög grad till att medborgarna kan delta fullt ut i det ekonomiska och sociala livet samt till deras personliga självförverkligande.
- (10) Rådet antog den 29 juni 2000 direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung, i vilket det säkerställs skydd mot sådan diskriminering i arbetslivet.
- (11) Diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning kan undergräva förverkligandet av målen i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt genom att den motverkar hög sysselsättning och social trygghet, ökning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.
- (12) I detta avseende bör all direkt eller indirekt diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning på de områden som omfattas av detta direktiv förbjudas i hela gemenskapen. Detta diskrimineringsförbud tillämpas även på medborgare från tredje land, men det syftar inte på skillnader i behandling som grundas på nationalitet och hindrar inte bestämmelser som gäller inresa och bosättning för medborgare från tredje land och deras tillträde till anställning och arbete.
- (13) Trakasserier bör anses som en form av diskriminering när ett oönskat beteende som har samband med religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning uppkommer och som har till syfte att kränka en persons värdighet och att skapa en hotfull, fientlig, nedsättande, kränkande eller störande miljö.
- Oförändrat

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## ÄNDRAT FÖRSLAG

- (17) Särbehandling kan vara berättigad i de fall då en egenskap som kan hänföras till någon diskrimineringsgrund utgör en väsentlig yrkesmerit
- (18) Europeiska unionen har i sin Förklaring nr 11 om kyrkors och konfessionslösa organisationers ställning till Amsterdamsfördraget uttryckligen uttalat att den respekterar och inte ingriper i kyrkors och religiösa sammanslutningars och samfunds ställning i medlemsstaterna samt att den respekterar filosofiska och konfessionslösa organisationers ställning.
- (19) Förbudet mot diskriminering bör inte påverka bibehållandet eller antagandet av bestämmelser om positiv särbehandling för att hindra, minska eller undanröja bristande jämlikhet med anknytning till de ovan nämnda diskrimineringsgrunderna
- (20) I bestämmelserna i direktivet fastställs minimikrav som sålunda ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla förmånligare bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv bör inte motivera en försämring av den situation som redan råder i varje medlemsstat.
- (21) Det är viktigt att se till att människor som har blivit utsatta för diskriminering har tillgång till ett lämpligt rättsligt skydd. Föreningar eller juridiska personer måste också ges befogenhet att vid en rättslig prövning försvara dessa människor.
- (22) För att jämlikhetsprincipen skall kunna genomföras i praktiken krävs ett lämpligt civilrättsligt skydd mot repressalier och en anpassning av de allmänna reglerna om bevisbörda
- (15) Det är lämpligt att föreskriva rimliga anpassningar, dvs. effektiva och praktiska åtgärder som är avsedda att anpassa arbetsplatsen till funktionshindret, t.ex. genom att anpassa lokalerna eller utrustningen, arbetstiden, arbetsfördelningen eller utbudet av hjälpmedel för utbildning eller arbetsledning.
- (16) För att fastställa om de berörda åtgärderna ger upphov till orimliga svårigheter är det lämpligt att bl.a. beakta de ekonomiska och andra kostnader som de innebär, organisationens eller företagets storlek och ekonomiska resurser samt möjligheten att få offentligt bidrag eller annan hjälp.
- (17) Särbehandling kan vara berättigad i de fall då en egenskap som kan hänföras till någon diskrimineringsgrund utgör en väsentlig yrkesmerit.
- Oförändrat
- (19) Förbudet mot diskriminering bör inte påverka bibehållandet eller antagandet av bestämmelser som är avsedda att förebygga eller kompensera nackdelar för en grupp av personer som har en viss religion eller övertygelse, ett visst funktionshinder, en viss ålder eller sexuell läggning.
- (20) I bestämmelserna i direktivet fastställs minimikrav som sålunda ger medlemsstaterna möjlighet att införa eller behålla förmånligare bestämmelser. Genomförandet av detta direktiv får inte motivera en försämring av den situation som redan råder i varje medlemsstat.
- (21) Personer som har utsatts för diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning bör ha tillgång till lämpligt rättsligt skydd. För att säkerställa ett effektivare skydd bör föreningar, organisationer eller andra juridiska personer även ha befogenhet att tillvarata den klagandes rättigheter eller stödja denna.
- (22) För att jämlikhetsprincipen skall kunna genomföras i praktiken krävs ett lämpligt rättsligt skydd mot repressalier och en anpassning av de allmänna reglerna om bevisbörda i civilrättsliga och administrativa frågor.

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

- (23) Medlemsstaterna bör se till att lämplig information tillhandahålls och sprids om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv.
- (24) Medlemsstaterna bör främja den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter för att bekämpa och komma till rätta med olika former av diskriminering på arbetsplatsen.
- (25) Medlemsstaterna bör vidta nödvändiga åtgärder för att se till att lagar och andra författningar, kollektivavtal, interna regler i företag eller regler för företagare och fria yrkesutövare eller för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som strider mot likabehandlingsprincipen förklaras ogiltiga, eller ändras.
- (26) Medlemsstaterna bör fastställa effektiva, proportionella och avskräckande påföljder som skall tillämpas när skyldigheterna enligt detta direktiv inte iakttas.
- (28) I överensstämmelse med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen såsom de kommer till uttryck i artikel 5 i EG-fördraget kan målet för detta direktiv nämligen tillskapandet inom gemenskapen av tillräckligt spelrum i fråga om likabehandling i arbetslivet inte i tillräcklig utsträckning uppnås av medlemsstaterna. Detta mål kan därför med hänsyn till minsta möjliga antal åtgärder för att detta mål skall uppnås och inte gå utöver vad som är nödvändigt för detta ändamål.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

## KAPITEL I

## ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

## Artikel 1

## Syfte

Syftet med detta direktiv är att i alla medlemsstater förverkliga principen om likabehandling när det gäller tillträde till anställning och sysselsättning, inbegripet befordran, yrkesutbildning, anställningsvillkor och medlemskap i vissa organisationer för alla, oavsett ras eller etniskt ursprung religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

## ÄNDRAT FÖRSLAG

- Oförändrat
- (24) Medlemsstaterna bör främja den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter samt med icke-statliga organisationer för att bekämpa och komma till rätta med olika former av diskriminering på arbetsplatsen.
- (25) Medlemsstaterna bör vidta nödvändiga åtgärder för att se till att lagar och andra författningar, kollektivavtal, interna regler i företag eller regler för företagare och fria yrkesutövare eller för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer som strider mot likabehandlingsprincipen förklaras ogiltiga, kan förklaras ogiltiga eller ändras.
- Oförändrat
- (27) Medlemsstaterna kan överlåta genomförandet av detta direktiv till arbetsmarknadens parter, på deras gemensamma begäran, när det gäller bestämmelser om kollektivavtal, under förutsättning att de vidtar alla nödvändiga åtgärder för att alltid kunna garantera de resultat som krävs i detta direktiv.

Oförändrat

Syftet med detta direktiv är att i alla medlemsstater förverkliga principen om likabehandling när det gäller tillträde till anställning och sysselsättning, inbegripet befordran, yrkesutbildning, anställningsvillkor och medlemskap i vissa organisationer för alla, oavsett religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## ÄNDRAT FÖRSLAG

## Artikel 2

## Oförändrat

**Begreppet diskriminering**

1. I detta direktiv avses med likabehandlingsprincipen att det inte får förekomma någon form av direkt eller indirekt diskriminering av personer på någon av de grunder som anges i artikel 1.

2. Enligt punkt 1 skall

- a) direkt diskriminering anses förekomma när en person, på någon av de grunder som anges i artikel 1 behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle behandlas,
- b) indirekt diskriminering anses förekomma när en till synes neutral bestämmelse eller ett till synes neutralt kriterium eller förfaringssätt kan missgynna en person eller flera personer på vilken eller vilka de grunder som anges i artikel 1 är tillämplig, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet på ett objektivt sätt motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå det är tillämpliga och nödvändiga.

3. Sådana trakasserier mot en person som kan hänföras till någon av de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 1 och som syftar till eller leder till att hotfulla, fientliga kränkande eller orosskapande stämningar skapas skall betraktas som diskriminering enligt punkt 1.

4. För att garantera att likabehandlingsprincipen efterlevs för personer med funktionshinder, skall rimlig anpassning göras i de fall detta behövs för att göra det möjligt för dessa personer att få tillträde till, delta i eller göra karriär i arbetslivet, såvida en sådan anpassning inte medför orimliga svårigheter.

3. Trakasserier betraktas som diskriminering i den betydelse som anges i punkt 1 om det är fråga om ett oönskat beteende i samband med någon av de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 1 och de syftar eller leder till att en persons värdighet angrips och hotfulla, fientliga, kränkande, förnedrande eller sårande stämningar skapas. Begreppet trakasserier får i detta sammanhang definieras i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.

4. För att garantera att likabehandlingsprincipen efterlevs för personer med funktionshinder skall rimliga anpassningar göras. Det innebär att arbetsgivaren skall vidta lämpliga åtgärder i en konkret situation för att tillgodose behov så att funktionshindrade kan få tillträde till, delta i, göra karriär i arbetslivet eller få utbildning, såvida dessa åtgärder inte innebär orimliga svårigheter för arbetsgivaren.

5. Beteenden som uppmuntrar till diskriminering av personer på en av de grunder som avses i artikel 1 anses som diskriminering enligt punkt 1.

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## Artikel 3

**Materiellt tillämpningsområde**

Detta direktiv skall tillämpas på och gälla följande:

- a) Villkor för tillträde till anställning, verksamhet som egenföretagare, inklusive urvalskriterier och anställningsvillkor, inom alla sektorer och verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.
- b) Tillträde till all slags yrkesvägledning, yrkesutbildning, fortbildning och omskolning på alla nivåer,
- c) Anställnings- och arbetsvillkor, inklusive uppsägning och löner.
- d) Medlemskap och medverkan i arbetstagar- eller arbetsgivarorganisationer vars medlemmar utövar ett visst yrke inbegripet de förmåner dessa organisationer tillhandahåller.

## Artikel 4

**Väsentliga yrkesmeriter**

1. Utan hinder av artikel 2.1 och 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att sådan särbehandling som grundas på en egenskap som har avseende på någon av de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 1 inte skall betraktas som diskriminering, om denna egenskap utgör en väsentlig yrkesmerit på grund av viss yrkesverksamhets art eller på grund av det sammanhang i vilket yrkesverksamheten utövas.
2. I fråga om offentliga eller enskilda organisationer som har som omedelbart och huvudsakligt mål att tillhandahålla ideologisk vägledning vad gäller religion eller övertygelse i samband med utbildning, information och meningsyttringar, och i samband med de särskilda yrkesverksamheter inom dessa organisationer som är direkt eller huvudsakligen knutna till detta mål, får medlemsstaterna föreskriva att särbehandling som grundas på en bestämd egenskap som hänför sig till religion eller övertygelse inte skall utgöra diskriminering, om denna egenskap på grund av verksamhetens art utgör en väsentlig yrkesmerit. grund av funktionshinder, ålder eller sexuell läggning

## ÄNDRAT FÖRSLAG

## Oförändrat

Detta direktiv skall tillämpas på alla personer inom såväl den offentliga som den privata sektorn inklusive offentliga organ, och gälla följande:

- a) Villkor för tillträde till anställning, verksamhet som egenföretagare, oavlönat och frivilligt arbete, inklusive urvalskriterier och anställningsvillkor, inom alla sektorer och verksamhetsgrenar på alla nivåer i arbetslivet, inbegripet befordran.
- b) Tillträde till all slags yrkesvägledning, yrkesutbildning, fortbildning och omskolning på alla nivåer, inbegripet praktik.

## Oförändrat

1. Utan hinder av artikel 2.1 och 2.2 får medlemsstaterna föreskriva att sådan särbehandling som grundas på en egenskap som har avseende på någon av de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 1 inte skall betraktas som diskriminering, om denna egenskap utgör en väsentlig yrkesmerit som kan motiveras objektivt och på rimliga grunder i ett rättmätigt syfte på grund av viss yrkesverksamhets art eller på grund av det sammanhang i vilket yrkesverksamheten utövas.

2. Utan hinder av punkt 1 får medlemsstaterna, när det gäller offentliga eller enskilda organisationer som grundas på religion eller övertygelse och för yrkesverksamheter inom dessa organisationer som har direkt och huvudsakligen samband med religion eller övertygelse, föreskriva att särbehandling som grundas på en persons religion eller övertygelse inte skall utgöra diskriminering om religionen eller övertygelsen i fråga på grund av verksamhetens art utgör en väsentlig yrkesmerit. Sådan särbehandling får dock inte ske på övriga diskrimineringsgrunder i artikel 13 i EG-fördraget.

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## ÄNDRAT FÖRSLAG

## Artikel 5

## Oförändrat

**Befogad särbehandling på grund av ålder**

Utan hinder av artikel 2.2 a, skall särskilt följande former av särbehandling inte utgöra direkt diskriminering på grund av ålder om särbehandlingen på ett objektvt och förnuftigt sätt kan motiveras av ett berättigat mål, och om särbehandlingen är lämplig och nödvändig för att uppnå detta mål.

Utan hinder av artikel 2.2 a, skall särbehandling på grund av ålder inte utgöra direkt diskriminering om särbehandlingen på ett objektvt och förnuftigt sätt kan motiveras av ett berättigat mål, bl.a. genom berättigade arbetsmarknadspolitiska mål och sätten att förverkliga detta mål om särbehandlingen är lämplig och nödvändig.

Sådan särbehandling kan bl.a. utgöras av följande:

a) Förbud mot tillträde till anställning eller bestämmelser om särskilda arbetsvillkor för att skydda ungdomar och äldre arbetstagare.

Oförändrat

b) Fastställande av en lägsta åldersgräns som ett villkor för att komma i fråga för pensions- eller invaliditesförmåner

b) Fastställande av en lägsta åldersgräns som ett villkor för att komma i fråga för pensions- eller invaliditesförmåner inom ramen för de yrkesbaserade socialförsäkringssystemen, inklusive fastställande av olika åldersgränser för arbetstagare eller grupper eller kategorier av arbetstagare inom ramen för yrkesbaserade socialförsäkringssystem på grundval av fysiska eller psykiska yrkeskrav.

c) Fastställande av olika åldrar för anställda eller grupper eller kategorier av anställda som ett villkor för att komma i fråga för pensions- eller invaliditetsförmåner på grund av fysiska eller psykiska yrkeskrav.

c) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering på grund av att det krävs utbildning för tjänsten i fråga eller att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.

d) Fastställande av en högsta åldersgräns för rekrytering på grund av att det krävs utbildning för tjänsten i fråga eller att det krävs en rimligt lång anställningsperiod innan personen i fråga skall pensioneras.

Utgår

e) Fastställande av krav på yrkeserfarenhetens längd.

f) Fastställande av åldersgränser som är lämpliga och nödvändiga för att uppnå berättigade arbetsmarknadsmål.

## Artikel 6

## Oförändrat

**Positiv särbehandling**

Detta direktiv skall inte påverka medlemsstaternas rätt att behålla eller anta bestämmelser som har till ändamål att förebygga eller avhjälpa nackdelar för de personer på vilka någon av de diskrimineringsgrunder som anges i artikel 1 kan tillämpas. praktiken

I syfte att säkerställa fullständig jämställdhet i praktiken i yrkeslivet får principen om likabehandling inte hindra en medlemsstat från att bibehålla eller besluta om åtgärder som rör kompensation för nackdelar som är knutna till någon diskrimineringsgrund i artikel 1.

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## Artikel 7

**Minimikrav**

1. Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats med avseende på dem som har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden för att se till att skyldigheterna enligt detta direktiv följs, även efter det att anställningsförhållandet upphört.

2. Medlemsstaterna skall se till att föreningar, organisationer eller andra juridiska personer, på den klagande personens vägnar med hans eller hennes tillstånd, kan inleda de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att se till att skyldigheterna enligt detta direktiv följs.

## KAPITEL II

**RÄTTSLIGA MEDEL OCH GENOMDRIVANDE AV  
BESTÄMMELSERNA**

## Artikel 8

**Tillvaratagande av rättigheter**

1. Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats med avseende på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, för att se till att skyldigheterna enligt detta direktiv följs, även efter det att anställningsförhållandet har upphört.

2. Medlemsstaterna skall se till att föreningar, organisationer eller andra juridiska personer, på den klagande personens vägnar med hans eller hennes tillstånd, kan inleda de rättsliga och/eller administrativa förfaranden som finns för att se till att skyldigheterna enligt detta direktiv följs.

## Artikel 9

**Bevisbörda**

1. Medlemsstaterna skall i enlighet med sina nationella rättsystem vidta nödvändiga åtgärder för att se till att svaranden är skyldig att bevisa att det inte föreligger något brott mot likabehandlingsprincipen när personer, som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats med avseende på dem, inför domstol eller annan behörig myndighet lägger fram sådana fakta som ger anledning att anta att det förekommit direkt eller indirekt diskriminering.

## ÄNDRAT FÖRSLAG

## Oförändrat

1. Medlemsstaterna skall säkerställa att alla som anser sig förfördelade på grund av att likabehandlingsprincipen inte har tillämpats med avseende på dem har tillgång till rättsliga och/eller administrativa förfaranden, inbegripet förlikningsförfaranden om detta anses lämpligt, för att se till att skyldigheterna enligt detta direktiv följs, även efter det att anställningsförhållandet har upphört.

2. Medlemsstaterna skall se till att föreningar, organisationer eller andra juridiska personer som, i enlighet med de kriterier som fastställs i deras nationella lagstiftning, har ett berättigat intresse av att säkerställa att bestämmelserna i detta direktiv efterlevs, på den klagandens vägnar eller för att stödja denna, med hans eller hennes tillstånd, kan inleda rättsliga och/eller administrativa förfaranden för att se till att skyldigheterna enligt detta direktiv följs.

3. Punkterna 1 och 2 påverkar inte tillämpningen av nationella bestämmelser om tidsfrister för att väcka talan när det gäller principen om likabehandling.

## Oförändrat

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## ÄNDRAT FÖRSLAG

2. Punkt 1 får inte hindra medlemsstaterna från att införa bevisregler som är förmånligare för den klagande.

3. Punkt 1 får inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden om inte medlemsstaterna beslutar något annat.

4. Punkterna 1, 2 och 3 skall tillämpas på alla rättsliga förfaranden som inleds enligt artikel 8.2.

*Artikel 10***Repressalier**

Medlemsstaterna skall i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda anställda mot uppsägning eller mot någon annan ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida till följd av ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande för att se till att likabehandlingsprincipen följs.

*Artikel 11***Tillhandahållande av information**

1. Medlemsstaterna skall se till att lämplig information om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv tillhandahålls organ för yrkesutbildning och allmän utbildning samt att informationen får lämplig spridning på arbetsplatser.

2. Medlemsstaterna skall se till att de behöriga offentliga myndigheterna på lämpligt sätt informeras om alla nationella åtgärder som vidtas enligt detta direktiv.

*Artikel 12***Social dialog**

1. Medlemsstaterna skall i syfte att främja lika behandling vidta lämpliga åtgärder för att öka den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter, genom att övervaka tillämpningen av denna princip på arbetsplatser och i kollektivavtal, etiska regler, forskning eller utbyte av erfarenheter och god praxis.

2. Medlemsstaterna skall arbetsmarknadens parter uppmantra dessa att på lämplig nivå inklusive på företagsnivå, sluta överenskommelser om bestämmelser mot diskriminering på de områden som avses i artikel 3 och som faller inom ramen för förhandlingar om kollektivavtal. Dessa överenskommelser skall följa detta direktiv och motsvarande nationella genomförandeåtgärder.

Medlemsstaterna skall se till att berörda personer på lämpligt sätt informeras om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv samt de som redan är i kraft på detta område, t.ex. på arbetsplatsen och i hela landet.

Utgår

Oförändrat

1. I enlighet med sina nationella traditioner och nationella praxis skall medlemsstaterna i syfte att främja lika behandling vidta lämpliga åtgärder för att öka den sociala dialogen mellan arbetsmarknadens parter, genom att övervaka tillämpningen av denna princip på arbetsplatser och i kollektivavtal, etiska regler, forskning eller utbyte av erfarenheter och god praxis.

2. Medlemsstaterna skall med iakttagande av arbetsmarknadens parter självständighet uppmantra dessa att på lämplig nivå inklusive på företagsnivå, sluta överenskommelser om bestämmelser mot diskriminering på de områden som avses i artikel 3 och som faller inom ramen för förhandlingar om kollektivavtal. Dessa överenskommelser skall följa detta direktiv och motsvarande nationella genomförandeåtgärder.

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## ÄNDRAT FÖRSLAG

## Artikel 13

**Dialog med de icke-statliga organisationerna**

Medlemsstaterna skall främja en dialog med berörda icke-statliga organisationer som i enlighet med nationella lagar och praxis har ett berättigat intresse av att motverka diskriminering på någon av de grunder som anges i artikel 1 i syfte att främja principen om likabehandling.

Oförändrat

KAPITEL III

**SLUTBESTÄMMELSER**

## Artikel 14

**Efterlevnad**

Medlemsstaterna skall vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att

- a) de lagar och andra författningar som strider mot likabehandlingsprincipen upphävs,
- b) de regler som strider mot likabehandlingsprincipen i kollektivavtal eller individuella anställningsavtal, kollektivavtal, i interna regler i företag eller regler för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras ogiltiga eller ändras.

## Artikel 15

**Påföljder**

Medlemsstaterna skall bestämma det påföljdssystem som är tillämpligt på överträdelse av nationella bestämmelser som har utfärdats enligt detta direktiv och skall vidta alla åtgärder som behövs för att säkerställa att dessa påföljder kan införas. Påföljderna, skall vara effektiva, väl avvägda och avskräckande. Medlemsstaterna skall anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den dag som anges i artikel 16 och alla senare ändringar som gäller dem utan dröjsmål.

- b) de regler som strider mot likabehandlingsprincipen i anställningsavtal eller överenskommelser och kollektivavtal, i interna regler i företag eller regler för fria yrkesutövare och för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer förklaras eller kan förklaras ogiltiga eller ändras.

Oförändrat

Medlemsstaterna skall bestämma det påföljdssystem som är tillämpligt på överträdelse av nationella bestämmelser som har utfärdats enligt detta direktiv och skall vidta alla åtgärder som behövs för att säkerställa att dessa påföljder kan införas. Påföljderna, som kan omfatta utbetalning av skadeersättning till drabbade personer, skall vara effektiva, väl avvägda och avskräckande. Medlemsstaterna skall anmäla dessa bestämmelser till kommissionen senast den dag som anges i artikel 16 och alla senare ändringar som gäller dem utan dröjsmål.

## URSPRUNGLIGT FÖRSLAG

## ÄNDRAT FÖRSLAG

## Artikel 16

**Genomförande**

Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 31 december 2002. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

När en medlemsstat antar dessa bestämmelser skall de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen skall göras skall varje medlemsstat själv utfärda.

## Artikel 17

**Rapport**

Medlemsstaterna skall inom två år från det datum som anges i artikel 16 till kommissionen överlämna all information som kommissionen behöver för att utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av detta direktiv, all information som behöver för att utarbeta en rapport.

## Artikel 18

**Ikraftträdande**

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska gemenskapernas officiella tidning*.

## Artikel 19

**Adressater**

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

## Oförändrat

Medlemsstaterna skall anta de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 31 december 2002 eller kan på gemensam begäran av arbetsmarknadens parter överlåta åt dessa att genomföra detta direktiv i fråga om bestämmelser som omfattas av kollektivavtal. I sådana fall skall medlemsstaterna säkerställa att arbetsmarknadens parter senast den 31 december 2002 i samförstånd inför de bestämmelser som behövs. Medlemsstaterna skall vidta alla nödvändiga åtgärder för att vid varje tillfälle kunna säkerställa de resultat som föreskrivs i detta direktiv. De skall genast underrätta kommissionen om detta.

## Oförändrat

1. Medlemsstaterna skall inom två år från det datum som anges i artikel 16 till kommissionen överlämna all information som kommissionen behöver för att utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om tillämpningen av detta direktiv, och därefter vart femte år all information som kommissionen behöver för att utarbeta en rapport.

2. I kommissionens rapport skall synpunkter från arbetsmarknadens parter och från icke-statliga organisationer beaktas i lämplig utsträckning. I enlighet med principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv skall denna rapport bl.a. innehålla en bedömning av vilken inverkan de vidtagna åtgärderna har haft på kvinnor och män. På grundval av de mottagna upplysningarna skall denna rapport vid behov innehålla förslag som syftar till en översyn och uppdatering av direktivet.

## Oförändrat