



DET KONGELEGE
UTANRIKSDEPARTEMENT

St.prp. nr. 82

(2003–2004)

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

*Tilråding frå Utenriksdepartementet av 6. august 2004,
godkjend i statsråd same dagen.
(Regjeringa Bondevik II)*

1 Bakgrunn

Ved avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 av 9. juli 2004 vart det vedteke å endre vedlegg XVIII til EØS-avtala om helse og tryggleik på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik handsaming av kvinner og menn, til å omfatte europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73 EF om endring av rådsdirektiv 76/207/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming).

Avgjerda i EØS-komiteen vart teken med atterhald for samtykke frå Stortinget, ettersom gjennomføringa i norsk rett gjer det naudsynt med lovendring, jf § 26 andre leddet i Grunnlova og artikkel 103 i EØS-avtala.

Uoffisiell norsk omsetjing av avgjerda i EØS-komiteen og europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF følgjer som vedlegg til proposisjonen.

2 Nærmare om direktivet

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF inneber ei rekkje endringar i rådsdirektiv 76/207/EØF, som er ein del av EØS-avtala. Direktivet om lik handsaming tek sikte på å gjennomføre den rettspraksisen som ligg føre frå EF-domstolen, og justeringar i høve til EU si diskrimineringspakke, som mellom anna inneheld rådsdirektiv 2000/78/EF om forbod mot skilnadshandsaming i arbeidslivet og rådsdirektiv 2000/43/EF om forbod mot skilnadshandsaming på grunn av rase eller etnisk opphav. Føremålet med direktivet om lik handsaming er å styrkje likestillinga mellom kjønna. I fortala til direktivet vert det vist til at likestilling mellom kvinner og menn er eit grunnleggjande prinsipp etter artikkel 2 og artikkel 3 nr. 2 i Amsterdam-traktaten. Det følgjer av føresegnene i traktaten at likestilling mellom kvinner og menn er eit mål for Fellesskapet, som uttrykkjeleg vert pålagt å fremje likestilling i all verksemda si. Vidare vert det vist til artikkel 141, særleg nr. 3, som gjeld krav om likestilling på arbeidslivsområdet.

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

I direktivet er det fastsett at medlemsstatane aktivt skal ta omsyn til målet om likestilling ved utarbeidinga og gjennomføringa av lover og forskrifter. Det same gjeld i høve til politikktutforming og verksemd innanfor verkeområdet til direktivet. Direktivet forbyr skilnadshandsaming på grunn av kjønn, og definerer direkte og indirekte skilnadshandsaming, trakassering og seksuell trakassering. Ein instruks om å utsetje ein person for skilnadshandsaming på grunnlag av kjønn, skal òg reknast som slik skilnadshandsaming. Medlemsstatane må i tillegg innføre føresegnar som vernar mot attergjelding frå arbeidsgjevaren fordi ein arbeidstakar eller arbeidstakarrepresentant har sett fram klage mot eller forfølgd ei sak om skilnadshandsaming. Den retten som kvinner har til å vende tilbake til same stilling etter fødselspermisjon, vert klarlagd. Menn får òg stillingsvern i dei statane som har reglar om særskild farspermisjon. Direktivet viser vidare til føresegna om positiv særskild handsaming i artikkel 141 nr. 4 i Amsterdamtraktaten. Ved innlemming av direktivet i EØS-avtala er ordlyden i artikkel 141 nr. 4 i Amsterdamtraktaten teken med i ei tilpassingstekst.

Medlemsstatane vert pålagde å sikre at alle som kjenner seg skadelidande i høve til føresegnerne i direktivet, skal ha tilgang til rettargang og/eller forvaltingsmessige framgangsmåtar. Foreiningar, organisasjonar og andre med rettsleg interesse skal òg, med godkjenning frå klagaren, kunne engasjere seg i rettargang og/eller forvaltingsmessige framgangsmåtar for å sikre at pliktene i direktivet vert stetta.

Statane må sikre ei faktisk og verknadsfull skadebot eller godtgjering for det tapet og den skaden som ein person er påført som følgje av skilnadshandsaming. EF-domstolen har i tolkinga si av rådsdirektiv 76/207/EØF lagt til grunn at omsynet til ei effektiv gjennomføring av diskrimineringsforbodet krev eit objektivt skadebotansvar, dvs. ansvar utan skuld. Reglane om delt provtyngsle som er fastsette i rådsdirektiv 97/80/EF, som er ein del av EØS-avtala, gjeld for saker om skilnadshandsaming på grunn av kjønn etter mellom anna rådsdirektiv 76/207/EØF, og vil òg gjelde for føresegnerne i direktivet om lik handsaming.

Fristen for gjennomføring av direktivet i nasjonal rett er 5. oktober 2005.

3 Avgjerda i EØS-komiteen

Avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 av 9. juli 2004 inneheld ei innleiing og fire artiklar. I innleiinga vert det vist til EØS-avtala, og spesielt til

artikkel 98, som gjennom avgjerd i EØS-komiteen gjer det mogleg å endre vedlegga til EØS-avtala.

Artikkel 1 i avgjerda i EØS-komiteen slår fast at europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF om endring av rådsdirektiv 76/207/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming), skal innlemmast i vedlegg XVII til EØS-avtala.

I EØS-avtala skal føresegnene i direktivet gjelde med følgjande tilpassing: Føresegna om positiv særleg handsaming i artikkel 2 nr. 8 i direktivet, med tilvising til artikkel 141 nr. 4 i Amsterdamtraktaten, skal bytast ut med ordlyden i artikkel 141 nr. 4 i Amsterdamtraktaten. Tilpassinga er av teknisk karakter. Bakgrunnen for tilpassinga er at det er naudsynt å unngå ein juridisk uklar situasjon ved å gjennomføre eit direktiv som viser til ei traktatføresegn som ikkje er ein del av EØS-avtala.

Artikkel 2 slår fast at teksta til direktiv 2002/73/EF på islandsk og norsk, som vil verte kunngjort i EØS-tillegget til *Tidend for Den europeiske unionen*, skal vere gyldig.

Artikkel 3 slår fast at denne avgjerda skal ta til å gjelde 10. juli 2004 på det vilkåret at EØS-komiteen har motteke alle meldingar etter artikkel 103 nr. 1 i EØS-avtala.

Artikkel 4 slår fast at avgjerda skal kunngjerast i EØS-avdelinga av og EØS-tillegget til *Tidend for Den europeiske unionen*.

4 Tilhøvet til norsk rett

Norsk rett er i hovudsak i samsvar med direktivet, men innlemminga i EØS-avtala krev likevel nokre endringar i likestillingslova. Reglane om delt provtyngsle og objektivt skadebotansvar i likestillingslova vert ikkje nytta i saker om seksuell trakassering. Ved innlemming av direktivet i EØS-avtala må dette unntaket opphevast. Det vil òg vere naudsynt å endre definisjonen av trakassering i likestillingslova, slik at han òg omfattar trakassering på grunn av kjønn.

Visse tilfelle av attergjelding vil kunne råkast av forbodet i arbeidsmiljølova mot usakleg oppseiing og vern mot trakassering eller anna utilbørleg framferd. Men det finst ikkje noko generelt forbod mot attergjelding, og det vil vere naudsynt å innføre dette i likestillingslova.

Direktivet krev ikkje at ein instruks om å drive skilnadshandsaming faktisk får ein diskriminerande verknad, det er instruksen i seg sjølv som utgjer

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

diskrimineringa. Dette følgjer alt av likestillingslova, men det må presiserast i lova.

lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming). Utanriksdepartementet sluttar seg til dette.

5 Administrative og økonomiske konsekvensar

Det er ikkje venta at gjennomføringa av direktivet vil føre til større administrative eller økonomiske konsekvensar.

Utanriksdepartementet

tilrår:

6 Konklusjon og tilråding

Innlemminga i EØS-avtala av direktivet om lik handsaming vil styrkje arbeidet med å fremje lik handsaming av kvinner og menn på arbeidslivsområdet. Barne- og familiedepartementet tilrår at Noreg godkjenner avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om

At Dykkar Majestet godkjenner og skriv under eit framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming).

Vi HARALD, Noregs Konge,

stadfester:

Stortinget blir bede om å gjere vedtak om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming), i samsvar med eit vedlagt forslag.

Forslag

til vedtak om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

I

Stortinget gjev samtykke til at Noreg tar del i avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjen-

nomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming).

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

Vedlegg 1

EØS-komiteens beslutning nr. 112/2004 av 9. juli 2004 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn)

EØS-KOMITEEN HAR –

under henvisning til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, endret ved protokollen om justering av avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, heretter kalt «avtalen», særlig artikkel 98, og på følgende bakgrunn:

1. Avtalens vedlegg XVIII er endret ved avtalen om Den tsjekkiske republikkens, Republikken Estlands, Republikken Kypros», Republikken Ungarns, Republikken Latvias, Republikken Litauens, Republikken Maltas, Republikken Polen, Republikken Slovenias og Den slovakiske republikkens deltakelse i Det europeiske økonomiske samarbeidsområde undertegnet i Luxembourg 14. oktober 2003¹.
2. Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF av 23. september 2002 om endring av rådsdirektiv 76/207/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse samt arbeidsvilkår², skal innlemmes i avtalen –

BESLUTTET FØLGENDE:

Artikkel 1

I avtalens vedlegg XVIII gjøres følgende endringer:

1. I nr. 18 (rådsdirektiv 76/207/EØF) tilføyes følgende:
 - «, endret ved:
 - **32 002 L 0073**: Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF av 23. sep-

tember 2002 (EFT L 269 av 5.10.2002, s. 15).»

2. I tilpasningen i nr. 18 (rådsdirektiv 76/207/EØF) gjøres følgende endringer:
 - a) Nåværende tilpasningstekst skal være tilpasning a).
 - b) Etter tilpasning a) tilføyes følgende tilpasning:
 - «b) «i henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4» endres til: «med henblikk på å sikre full likestilling i praksis mellom kvinner og menn i arbeidslivet, skal prinsippet om lik behandling ikke være til hinder for at en medlemsstat kan opprettholde eller vedta tiltak for å innføre særlige fordeler som gjør det lettere for det underrepresenterte kjønn å utøve yrkesvirksomhet eller for å hindre eller oppveie ulemper i yrkeskarriere,»»

Artikkel 2

Teksten til direktiv 2002/73/EF på islandsk og norsk, som vil bli kunngjort i EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*, skal gis gyldighet.

Artikkel 3

Denne beslutning trer i kraft 10. juli 2004, forutsatt at EØS-komiteen har mottatt alle meddelelser etter avtalens artikkel 103 nr. 1³.

¹ EUT L 130 av 29.4.2004, s. 3, og EØS-tillegget til EUT nr. 23 av 29.4.2004, s. 1.

² EFT L 269 av 5.10.2002, s. 15.

³ Forfatningsrettslige krav angitt.

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

Artikkel 4

Denne beslutning skal kunngjøres i EØS-avdelingen av og EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende*.

Utferdiget i Brussel, 9. juli 2004.

For EØS-komiteen

Formann

Kjartan Jóhannsson

EØS-komiteens sekretærer

Ø. Hovdinn

M. Brinkmann

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

Vedlegg 2

Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/73/EF av 23. september 2002 om endring av rådsdirektiv 76/207/EØF om gjennomføring av prinsippet om lik behandling av menn og kvinner når det gjelder adgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremmelse samt arbeidsvilkår

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 141 nr. 3,

under henvisning til forslag fra Kommisjonen¹, under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité²,

etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 251³, på grunnlag av Forlikskomiteens felles forslag av 19. april 2002, og

ut fra følgende betraktninger:

1. I samsvar med artikkel 6 i traktaten om Den europeiske union er Den europeiske union grunnlagt på prinsippene om frihet, demokrati, respekt for menneskerettighetene og de grunnleggende friheter samt prinsippet om rettsstaten, som alle er prinsipper som medlemsstatene har til felles, og den skal respektere grunnleggende rettigheter slik de sikres ved Den europeiske konvensjon om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter og slik de har sprunget ut fra medlemsstatenes felles forfatningsmessige tradisjoner, som alminnelige prinsipper for fellesskapsrett.
2. Alle er like for loven og har rett til samme beskyttelse mot forskjellsbehandling, og dette utgjør en allmenn rettighet som anerkjennes i

verdenserklæringen om menneskerettighetene, De forente nasjoners konvensjon om avskaffelse av alle former for forskjellsbehandling av kvinner, den internasjonale konvensjon om avskaffelse av alle former for forskjellsbehandling på grunnlag av rase, De forente nasjoners konvensjoner om sivile og politiske rettigheter og om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter samt konvensjonen om beskyttelse av menneskerettighetene og de grunnleggende friheter, som samtlige medlemsstater har undertegnet.

3. Dette direktiv respekterer de grunnleggende rettigheter og overholder de prinsipper som anerkjennes særlig i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter.
4. Likestilling mellom kvinner og menn er et grunnleggende prinsipp i henhold til EF-traktatens artikkel 2 og artikkel 3 nr. 2 og i henhold til rettspraksis ved Domstolen for De europeiske Fellesskap. I disse traktatbestemmelsene blir det fastslått at likestilling mellom kvinner og menn en «oppgave» og et «mål» for Fellesskapet, som uttrykkelig blir pålagt å «fremme» likestilling i all sin virksomhet.
5. I traktatens artikkel 141, særlig nr. 3, behandles særlig like muligheter for og likebehandling av menn og kvinner ved ansettelse og i arbeidsforhold.
6. I rådsdirektiv 76/207/EØF⁴ blir ikke begrepe- ne direkte eller indirekte forskjellsbehandling definert. På grunnlag av traktatens artikkel 13 har Rådet vedtatt direktiv 2000/43/EF av 29. juni 2000 om gjennomføring av prinsippet om likebehandling uansett rase eller etnisk opprinnelse⁵ og direktiv 2000/78/EF av 27. november 2000 om fastsettelse av en generell ramme for likebehandling ved ansettelse og i arbeidsforhold⁶ som definerer direkte og indirekte forskjellsbehandling. Det er derfor hensiktsmes-

¹ EFT C 337 E av 28.11.2000, s. 204 og EFT C 270 E av 25.9.2001, s. 9.

² EFT C 123 av 25.4.2001, s. 81.

³ Europaparlamentsuttalelse av 31. mai 2001 (EFT C 47 av 21.2.2002, s.19), Rådets felles holdning av 23. juli 2001 (EFT C 307 av 31.10.2001, s. 5) og europaparlamentsbeslutning av 24. oktober 2001 (EFT C 112 E av 9.5.2002, s. 14). Europaparlamentsbeslutning av 12. juni 2002 og rådsbeslutning av 13. juni 2002.

⁴ EFT C 39 av 14.2.1976, s. 40.

⁵ EFT C 180 av 19.7.2000, s. 22.

⁶ EFT C 303 av 2.12.2000, s. 16.

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

- sig å tilføye definisjoner som samsvarer med disse direktiver med hensyn til kjønn.
7. Dette direktiv innskrenker ikke organisasjonsfriheten, herunder retten til å danne fagforeninger sammen med andre og til å slutte seg til fagforeninger for å forsvare sine interesser. Tiltak i henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4 kan omfatte medlemskap eller fortsatt virksomhet i organisasjoner eller fagforeninger som har som sitt viktigste mål å fremme likebehandling av kvinner og menn i praksis.
 8. Trakassering på grunnlag av kjønn og seksuell trakassering strider mot prinsippet om likebehandling av kvinner og menn, og det er derfor hensiktsmessig å definere disse begrepene og forby slike former for forskjellsbehandling. Det må understrekes at disse formene for forskjellsbehandling skjer ikke bare på arbeidsplassen, men også i forbindelse med adgang til ansettelse og yrkesutdanning ved ansettelse og i arbeidsforhold.
 9. I den sammenheng bør arbeidsgivere og ansvarlige for yrkesutdanning oppmuntres til å treffe tiltak for å bekjempe alle former for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn og særlig til å treffe tiltak for å forebygge trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis.
 10. Vurderingen av de faktiske forhold som gjør det mulig å fastslå om direkte eller indirekte forskjellsbehandling har forekommet, er et spørsmål som nasjonale rettsinstanser eller andre vedkommende organer må ta stilling til i samsvar med bestemmelsene i nasjonal lovgivning eller praksis. Bestemmelsene kan gjøre det mulig å bruke alle midler, herunder statistiske bevis, særlig for å fastslå at indirekte forskjellsbehandling har forekommet. I samsvar med Domstolens rettspraksis⁷ innebærer forskjellsbehandling at det på sammenlignbare situasjoner anvendes ulike bestemmelser, eller at samme bestemmelse anvendes på ulike situasjoner.
 11. Yrkesvirksomhet som medlemsstatene kan unnta fra anvendelsesområdet til direktiv 76/207/EØF bør begrenses til virksomhet der det er nødvendig å ansette en person av et bestemt kjønn på grunn av den berørte yrkesvirksomhetens art, forutsatt at hensikten er rettmessig idet det tas hensyn til forholdsmessighetsprinsippet i henhold til Domstolens rettspraksis.
 12. Domstolen har konsekvent anerkjent at det med tanke på prinsippet om likebehandling er rettmessig å beskytte kvinnens fysiske tilstand under og etter et svangerskap. Dessuten har den konsekvent fastslått at enhver form for ugunstig behandling av kvinner i forbindelse med svangerskap eller fødsel utgjør direkte forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn. Dette direktiv berører derfor ikke rådsdirektiv 92/85/EØF av 19. oktober 1992 om iverksetting av tiltak som forbedrer helse og sikkerhet på arbeidsplassen for gravide arbeidstakere og arbeidstakere som nylig har født eller som ammer⁸ (tiende særdirktiv i henhold til artikkel 16 nr. 1 i direktiv 89/391/EØF), som har som mål å sikre vernet av den fysiske og mentale tilstanden til gravide kvinner, kvinner som nylig har født eller kvinner som ammer. I preambelen til direktiv 92/85/EØF blir det fastslått at vern av sikkerhet og helse til gravide arbeidstakere, arbeidstakere som nylig har født eller som ammer, ikke skal medføre ugunstig behandling av kvinner på arbeidsmarkedet eller berøre direktivene om likebehandling av menn og kvinner. Domstolen har anerkjent vernet av kvinners ansettelsesrettigheter, særlig deres rett til å gjeninntre i samme eller en likeverdig stilling med minst like gunstige arbeidsvilkår samt retten til å dra nytte av enhver bedring i arbeidsvilkår som de ville hatt rett til under sitt fravær.
 13. I en resolusjon av 29. juni 2000 av Rådet og ministrene for sysselsetting og sosialpolitikk, forsamlet i Rådet, om balansert medbestemmelse for kvinner og menn i familieliv og yrkesaktivt liv⁹ ble medlemsstatene oppfordret til å vurdere muligheten for å gi mannlige arbeidstakere en personlig rett til fødselspermisjon som ikke kan overføres til kvinnen, idet de beholder sine rettigheter i forbindelse med ansettelsen. I den sammenheng er det viktig å understreke at det er medlemsstatene som skal avgjøre om de vil innføre en slik rettighet og hvilke vilkår, unntatt oppsigelse og gjeninntreden i arbeidet, som faller utenfor dette direktivs anvendelsesområde.
 14. I henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4 kan medlemsstatene opprettholde eller vedta tiltak for å innføre særlige fordeler som gjør det lettere for det underrepresenterte kjønn å utøve yrkesvirksomhet eller for å hindre eller oppveie for ulemper i yrkeskarriere. I lys av situasjonen for tiden og med hensyn til erklæring

⁷ Sak C-394/96 Brown, [1998] ECR I-4185 og sak C-342/93 Gillespie, [1996] ECR I-475.

⁸ EFT L 348 av 28.11.1992, s. 1.

⁹ EFT C 218 av 31.7.2000, s. 5.

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

- nr. 28 til Amsterdam-traktaten bør medlemsstatene i første rekke ha som mål å bedre kvinners stilling i arbeidslivet.
15. Forbudet mot forskjellsbehandling bør ikke hindre at det opprettholdes eller vedtas tiltak for å hindre eller oppveie for ulemper for en gruppe personer av samme kjønn. Slike tiltak tillater sammenslutninger av personer av samme kjønn dersom de har som mål å fremme disse personenes særlige behov og likebehandling av kvinner og menn.
 16. Prinsippet om likelønn for menn og kvinner er allerede uttrykkelig innført ved traktatens artikkel 141 og ved rådsdirektiv 75/117/EØF av 10. februar 1975 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om gjennomføring av prinsippet om lik lønn til mannlige og kvinnelige arbeidstakere¹⁰ og underbygges av Domstolens konsekvente rettspraksis. Prinsippet er en viktig og ufravikelig del av gjeldende fellesskapsrett om forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn.
 17. Domstolen har fastslått at arbeidstakere, med tanke på at retten til et virkningsfullt rettslig vern er grunnleggende, skal omfattes av slikt vern også etter at ansettelsesforholdet har opphørt¹¹. En arbeidstaker som forsvarer eller vitner på vegne av en person som er vernet i henhold til dette direktiv, bør ha rett til samme vern.
 18. Domstolen har fastslått at dersom prinsippet om likebehandling skal fungere i praksis, må erstatningen som tilkjennes den forskjellsbehandlede arbeidstakeren, ved hver overtredelse av prinsippet være tilstrekkelig i forhold til den skade som er lidt. Den har også understreket at fastsetting av en høyeste grense på forhånd kan utelukke faktisk erstatning, og at det ikke er tillatt å utelukke tilkjenning av renter som erstatning for det påførte tapet¹².
 19. Ifølge Domstolens rettspraksis kan nasjonale bestemmelser om frister for å fremme krav tiltales forutsatt at de ikke er mindre gunstige enn fristene for lignende krav av internrettslig art, og at de ikke gjør det umulig å utøve i praksis rettigheter i henhold til fellesskapsreglene.
 20. Personer som er blitt utsatt for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, bør ha tilstrekkelig rettslig vern. For å sikre et mer virkningsfullt rettslig vern bør foreninger, organisasjoner og andre rettssubjekter også gis myndighet til å engasjere seg i en sak etter medlemsstatenes forgodtbefinnende, enten på vegne av den skadelidte eller til støtte for vedkommende, uten at det berører nasjonale rettergangsregler om representasjon og forsvar foran domstolene.
 21. Medlemsstatene bør fremme dialog mellom partene i arbeidslivet og, innenfor rammen av nasjonal praksis, med ikke-statlige organisasjoner for å ta opp og bekjempe ulike former for forskjellsbehandling på grunn av kjønn på arbeidsplassen.
 22. Medlemsstatene bør fastsette sanksjoner som er virkningsfulle, står i forhold til overtredelsen og virker avskrekkende ved overtredelser av forpliktelsene i henhold til direktiv 76/207/EØF.
 23. I samsvar med nærhetsprinsippet i traktatens artikkel 5 kan målene i dette direktiv ikke oppnås av medlemsstatene i tilstrekkelig grad og kan derfor bedre oppnås på fellesskapsplan. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet i samme artikkel går dette direktiv ikke utover det som er nødvendig for å nå det målet.
 24. Direktiv 76/207/EØF bør derfor endres –

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

I direktiv 76/207/EØF gjøres følgende endringer:

1. I artikkel 1 skal nytt nr. 1a lyde:
 - «1a. Medlemsstatene skal aktivt ta hensyn til målet om likestilling mellom menn og kvinner ved utarbeidingen og gjennomføringen av lover og forskrifter samt politikk og virksomhet på områdene omhandlet i nr. 1.»
2. Artikkel 2 skal lyde:
 - «Artikkel 2
 - 1. I følgende bestemmelser betyr prinsippet om likebehandling at det ikke skal forekomme noen form for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, verken direkte eller indirekte, særlig under henvisning til sivilstand eller familiesituasjon.
 - 2. I dette direktiv menes med
 - «direkte forskjellsbehandling»: når en person på grunnlag av kjønn får en mindre gunstig behandling enn hva en annen får, har fått eller ville ha fått i en tilsvarende situasjon,
 - «indirekte forskjellsbehandling»: når et tilsynelatende nøytralt kriterium eller

¹⁰ EFT L 45 av 19.2.1975, s. 19.

¹¹ Sak C-185/97 Coote [1998] ECR I-5199.

¹² Sak C-180/95, Draehmpaehl, [1997] ECR I-2195 og sak C-271/91, Marshall [1993] ECR I-4367.

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

- en tilsynelatende nøytral bestemmelse eller praksis kan medføre særlig ulempe for personer av et bestemt kjønn i forhold til personer av det annet kjønn, med mindre bestemmelsen, kriteriet eller praksisen er objektivt begrunnet ut fra et rettmessig mål, og midlene til å nå dette målet er hensiktsmessige og nødvendige,
- «trakassering»: uønsket adferd som er knyttet til en persons kjønn og som har som formål eller virkning å krenke en persons verdighet og skape et truende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller ubehagelig miljø,
 - «seksuell trakassering»: når det inntreffer en form for uønsket verbal, ikkeverbal eller fysisk adferd av seksuell karakter som har som formål eller virkning å krenke en persons verdighet og skape en truende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller ubehagelig miljø.
3. Trakassering og seksuell trakassering i henhold til dette direktiv skal anses som forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn og skal derfor forbys.
Det at en person avviser eller godtar slik adferd skal ikke brukes som grunnlag for en beslutning som berører vedkommende.
 4. En instruks om å forskjellsbehandle en person på grunnlag av kjønn skal anses som forskjellsbehandling i henhold til dette direktiv.
 5. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonal lovgivning, kollektivavtaler eller kollektiv praksis oppmuntre arbeidsgivere og ansvarlige for adgang til yrkesutdanning til å vedta tiltak for å forebygge alle former for forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn, særlig trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen.
 6. Med hensyn til adgang til ansettelse, herunder opplæring som fører fram til slik ansettelse, kan medlemsstatene fastsette at forskjellsbehandling som er basert på en egenskap knyttet til kjønn, ikke skal utgjøre forskjellsbehandling når yrkesvirksomheten eller forholdene den utøves under er av en slik art at denne egenskap utgjør et vesentlig og avgjørende yrkesmessig krav, forutsatt at målet er rettmessig, og at kravet står i rimelig forhold til det.
 7. Dette direktiv berører ikke bestemmelser om vern av kvinner, særlig i forbindelse med svangerskap og fødsel.
En kvinne i fødselspermisjon skal ved fødselspermisjonens opphør ha rett til å vende tilbake til samme stilling eller en likeverdig funksjon på vilkår som ikke er mindre gunstige for henne samt ha rett til å dra nytte av enhver bedring i arbeidsvilkår som hun ville hatt rett til under sitt fravær.
Mindre gunstig behandling av en kvinne i forbindelse med svangerskap, fødsel eller fødselspermisjon i henhold til direktiv 92/85/EØF skal anses som forskjellsbehandling i henhold til dette direktiv.⁵² Dette direktiv skal heller ikke berøre bestemmelsene i rådsdirektiv 96/34/EF av 3. juni 1996 om rammeavtalen om foreldrepermisjon inngått mellom UNICE, CEEP og EFF¹³ og rådsdirektiv 92/85/EØF av 19. oktober 1992 om iverksetting av tiltak som forbedrer helse og sikkerhet på arbeidsplassen for gravide arbeidstakere og arbeidstakere som nylig har født eller som ammer (tiende særdirktiv i henhold til artikkel 16 nr. 1 i direktiv 89/391/EØF)¹⁴. Det berører heller ikke medlemsstatenes rett til å anerkjenne en særlig rett for menn til fødselspermisjon og/eller adopsjonspermisjon. Medlemsstater som anerkjenner en slik rett, skal treffe de tiltak som er nødvendige for å verne mannlige og kvinnelige arbeidstakere mot oppsigelse som skyldes at de utøver denne rett, og sikre at de ved opphøret av en slik permisjon har rett til å vende tilbake til sin stilling eller til en likeverdig funksjon på vilkår som ikke er mindre gunstige samt har rett til å dra nytte av enhver bedring i arbeidsvilkår som de ville hatt rett til under sitt fravær.
 8. Medlemsstatene kan opprettholde eller vedta tiltak i henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4 for å sikre full likestilling mellom menn og kvinner i praksis.
* EFT L 145 av 19.6.1996, s. 4.
** EFT L 348 av 28.11.1992, s. 1.».
3. Artikkel 3 skal lyde:
«*Artikkel 3*
1. Gjennomføringen av prinsippet om likebehandling innebærer at direkte eller indirekte forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn ikke skal forekomme i offentlig eller privat sektor, herunder offentlige organer, i forbindelse med:
a) vilkår for adgang til ansettelse, i selv-

¹³ EFT L 145 av 19.6.1996, s. 4.

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

- stendig næringsvirksomhet eller i arbeidsforhold, herunder utvelgingskriterier og ansettelsesvilkår, uansett næring og uansett nivå i stillingshierarkiet, herunder forfremmelse,
- b) adgang til yrkesrettledning, yrkesrettet opplæring, etter- og videreutdanning og omskolering av alle typer og på alle nivåer, herunder praktisk arbeidserfaring,
 - c) ansettelses- og arbeidsvilkår, herunder oppsigelse, samt lønn i henhold til direktiv 75/117/EØF,
 - d) medlemskap og deltaking i en arbeidstaker- eller arbeidsgiverorganisasjon eller en organisasjon der medlemmene har et bestemt yrke, herunder de fordeler slike organisasjoner gir medlemmene.
2. For å oppnå dette skal medlemsstatene trefe de tiltak som er nødvendige for at:
 - a) lover og forskrifter som er i strid med prinsippet om likebehandling, blir opphevet,
 - b) bestemmelser som er i strid med prinsippet om likebehandling og som forekommer i avtaler eller kollektivavtaler, interne regler i et foretak eller regler for de frie yrker, anses for eller kan bli erklært ugyldige eller endres.».
 4. Artikkel 4 og 5 oppheves.
 5. Artikkel 6 skal lyde:

«*Artikkel 6*

 1. Medlemsstatene skal sikre at alle som føler seg skadelidende fordi prinsippet om likebehandling ikke er blitt anvendt i deres tilfelle, har tilgang til rettergang og/eller forvaltningsmessige framgangsmåter, herunder eventuelt framgangsmåter med megling, for å sikre at forpliktelsene i henhold til dette direktiv håndheves, selv etter at forholdet som forskjellsbehandlingen angivelig skal ha inntruffet under, har opphørt.
 2. Medlemsstatene skal innføre i sin nasjonale rettsorden de tiltak som er nødvendige for å sikre faktisk og virkningsfull erstatning eller godtgjøring etter medlemsstatenes forgodtbefinnende for det tap og den skade som en person er påført som følge av forskjellsbehandling i strid med artikkel 3, på en måte som er avskrekkende og står i forhold til den skade som er lidt; slik erstatning eller godtgjøring skal ikke begrenses ved fastsetting av en høyeste grense på forhånd, unntatt i tilfeller når arbeidsgiveren kan bevise at den eneste skaden søkeren har lidt som følge av forskjellsbehandling i henhold til dette direktiv, er at hans/hennes jobbsøknad ikke er tatt i betraktning.
 3. Medlemsstatene skal sikre at foreninger, organisasjoner og andre rettssubjekter som i samsvar med kriteriene fastsatt i nasjonal lovgivning har en rettmessig interesse av å sikre at bestemmelsene i dette direktiv overholdes, enten på vegne av klageren eller til støtte for vedkommende og med vedkommendes godkjenning, kan engasjere seg i enhver rettergang og/eller forvaltningsmessig framgangsmåte som finnes for å sikre at forpliktelsene i dette direktiv overholdes.
 4. Nr. 1 og 3 berører ikke nasjonale bestemmelser om frister for å fremme krav i forbindelse med prinsippet om likebehandling.».
 6. Artikkel 7 skal lyde:

«*Artikkel 7*

Medlemsstatene skal innføre i sin nasjonale rettsorden de tiltak som er nødvendige for å verne arbeidstakere, herunder arbeidstakerrepresentanter i henhold til nasjonal lovgivning og/eller praksis, mot oppsigelse eller annen ugunstig behandling når dette er en reaksjon fra arbeidsgiveren på en klage som er framsatt internt i et foretak eller på rettslige skritt som tar sikte på å sikre at prinsippet om likebehandling overholdes.».
 7. Ny artikkel 8a skal lyde:

«*Artikkel 8a*

 1. Medlemsstatene skal utpeke et eller flere organer til å fremme, analysere, overvåke og støtte likbehandling av alle personer uten forskjellsbehandling på grunn av kjønn, og legge forholdene til rette for dette. Organene kan inngå i organer hvis oppgave på nasjonalt plan er å ivareta menneskerettighetene eller enkeltpersoners rettigheter.
 2. Medlemsstatene skal sikre at kompetansen til disse organer omfatter:
 - a) at de kan yte uavhengig hjelp til personer utsatt for forskjellsbehandling i forbindelse med klager om forskjellsbehandling, uten at det berører rettighetene til ofre, foreninger, organisasjoner eller andre rettssubjekter omhandlet i artikkel 6 nr. 3,
 - b) at de gjennomfører uavhengige undersøkelser om forskjellsbehandling, og
 - c) at de offentliggjør uavhengige rapporter og kommer med anbefalinger i spørsmål om forskjellsbehandling.

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

Artikkel 8b

1. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonale tradisjoner og nasjonal praksis treffe de tiltak som er nødvendige for å fremme sosial dialog mellom partene i arbeidslivet med tanke på å fremme likebehandling, herunder gjennom overvåking av praksis på arbeidsplassen, kollektivavtaler, atferdsregler, forskning eller utveksling av erfaring samt god praksis.
2. Dersom det er i samsvar med nasjonale tradisjoner og nasjonal praksis, skal medlemsstatene oppmuntre partene i arbeidslivet, uten at det berører deres handlefrihet, til å fremme likestilling mellom kvinner og menn og til å inngå avtaler på passende nivå om bestemmelser mot forskjellsbehandling på områdene omhandlet i artikkel 1 og som omfattes av forhandlinger om kollektivavtaler. Avtalene skal overholde minstekravene fastsatt i dette direktiv og relevante nasjonale gjennomføringstiltak.
3. Medlemsstatene skal i samsvar med nasjonal lovgivning, kollektivavtaler eller kollektiv praksis oppmuntre arbeidsgivere til å fremme likebehandling av menn og kvinner på arbeidsplassen på en planlagt og systematisk måte.
4. Derfor bør arbeidsgivere oppmuntres til med jevne mellomrom å gi de ansatte og/eller deres representanter hensiktsmessige opplysninger om likebehandling av menn og kvinner i foretaket. Opplysningene kan omfatte statistikk om andelen menn og kvinner på ulike nivåer i organisasjonen og mulige tiltak for å bedre situasjonen i samarbeid med arbeidstakerrepresentantene.

Artikkel 8c

Medlemsstatene skal oppmuntre til dialog med hensiktsmessige ikke-statlige organisasjoner som i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis har en rettmessig interesse av å bidra til å bekjempe forskjellsbehandling på grunnlag av kjønn for å fremme prinsippet om likebehandling.

Artikkel 8d

Medlemsstatene skal bestemme hvilke sanksjoner som skal anvendes ved overtredelse av de nasjonale bestemmelser som vedtas i henhold til dette direktiv, og de skal vedta alle de tiltak som er nødvendige for å sikre at sanksjonene anvendes.

Sanksjonene, som kan omfatte utbetaling av erstatning til offeret, må være virkningsfulle,

stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende. Medlemsstatene skal underrette Kommissjonen om bestemmelsene innen 5. oktober 2005 og umiddelbart underrette den ved eventuelle senere endringer.

Artikkel 8e

1. Medlemsstatene kan innføre eller opprettholde bestemmelser som er gunstigere for vernet av prinsippet om likebehandling enn bestemmelsene i dette direktiv.
2. Gjennomføringen av dette direktiv skal under ingen omstendigheter utgjøre en grunn til å innskrenke den eksisterende graden av vern mot forskjellsbehandling i medlemsstatene på områder omfattet av dette direktiv.».

Artikkel 2

1. Medlemsstatene skal sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv innen 5. oktober 2005 eller innen nevnte dato sikre at partene i arbeidslivet innfører de nødvendige bestemmelser gjennom avtaler. Medlemsstatene skal treffe alle de tiltak som er nødvendige for at de til enhver tid skal kunne garantere at målene fastsatt i dette direktiv nås. De skal umiddelbart underrette Kommissjonen om dette. Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.
2. Innen tre år etter ikrafttreddelsen av dette direktiv skal medlemsstatene oversende Kommissjonen alle nødvendige opplysninger slik at den kan utarbeide en rapport til Europaparlamentet og Rådet om anvendelsen av dette direktiv.
3. Uten at det berører nr. 2 skal medlemsstatene hvert fjerde år oversende Kommissjonen teksten til de lover og forskrifter som angår bestemmelser som er vedtatt i henhold til traktatens artikkel 141 nr. 4, samt rapporter om disse bestemmelsene og gjennomføringen av dem. På grunnlag av opplysningene vil Kommissjonen hvert fjerde år vedta og offentliggjøre en rapport med en sammenlignende vurdering av alle tiltak i lys av erklæring nr. 38 i vedlegget til Amsterdam-traktatens sluttakt.

Artikkel 3

Dette direktiv trer i kraft den dag det kunngjøres i *De Europeiske Fellesskaps Tidende*.

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 112/2004 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/73/EF om gjennomføring av prinsippet om lik handsaming av menn og kvinner når det gjeld tilgang til arbeid, yrkesutdanning og forfremjing, og når det gjeld arbeidsvilkår (direktivet om lik handsaming)

Artikkel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 23. september 2002.

For Europaparlamentet

President

P. COX

For Rådet

Formann

M. FISCHER BOEL
