



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 7.6.2000  
KOM(2000) 334 endelig

2000/0142 (COD)

Forslag til

**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV**

**om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om  
ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse,  
erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår**

(forelagt af Kommissionen)

## BEGRUNDELSE

### I. INDLEDNING

1. For at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder i samfundet er det vigtigt, at mænd og kvinder deltager på lige fod på arbejdsmarkedet. Formålet med direktiv 76/207/EØF<sup>1</sup> er derfor at fjerne alle hindringer for kvinder på beskæftigelsesområdet ved at gennemføre princippet om ligebehandling for så vidt angår alle aspekter i forbindelse med beskæftigelse, forfremmelse, erhvervsuddannelse og arbejdsvilkår.
2. I ændringen af traktaten (artikel 141) gentages det, at medlemsstaterne har pligt til at træffe foranstaltninger for at sikre gennemførelsen af dette princip.
3. I forslaget til direktiv udmøntes denne forpligtelse konkret, og der tages hensyn til EF-Domstolens retspraksis, der omfatter 40 domme i de seneste 25 år.
4. I forslaget til direktiv:
  - defineres seksuel chikane for første gang klart som kønsdiskriminering på arbejdspladsen
  - øges beskyttelsen af arbejdstagere, der klager over forskelsbehandling, selv efter at ansættelsesforholdet er ophørt, og medlemsstaterne forpligtes til at oprette nationale organer, der skal sikre håndhævelsen af princippet om lige muligheder, at sikre den retlige kontrol af alle de rettigheder, direktivet giver, og at indføre passende strafmuligheder i tilfælde af forskelsbehandling
  - tydeliggøres medlemsstaternes ret til at fastsætte fravigelser fra princippet om lige adgang til beskæftigelse, idet medlemsstaterne får pligt til at begrunde et forbud mod, at kvinder ansættes i særlige job med den begrundelse, at arbejdstagerens køn udgør en afgørende faktor
  - erkendes det, at der skal sikres særlig beskyttelse af kvinder på grund af deres fysiologiske tilstand, og at de skal have ret til at vende tilbage til samme arbejdsplads efter barselsorlovens ophør
  - gennemføres traktatens artikel 141, stk. 4, idet det fastsættes, at medlemsstaterne har ret til at træffe positive særforanstaltninger for at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder, og at de regelmæssigt skal rapportere om deres aktiviteter.
5. Artikel 1 i forslaget til direktiv om ændring af direktiv 76/207/EØF indeholder alle de foreslåede ændringer under hensyntagen til de seneste ændringer af traktaten og Domstolens retspraksis. Artikel 2 omhandler arbejdsmarkedets

---

<sup>1</sup> Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

parters rolle i forbindelse med gennemførelsen af princippet om ligebehandling, mens artikel 3, 4 og 5 indeholder de afsluttende standardbestemmelser, der er tilpasset forslaget emne.

## II. BAGGRUND

### 1. Generelle betragtninger

6. Direktiv 76/207/EØF blev vedtaget på grundlag af artikel 235 i traktaten (nu artikel 308), fordi der manglede et ordentligt retsgrundlag for at vedtage afledt ret på området lige muligheder. Udviklingen på en lang række områder berettiger, at direktivet nu ændres.
7. For det første er mulighederne for at sikre lige muligheder inden for rammerne af traktaten i høj grad blevet øget, siden Amsterdam-traktaten trådte i kraft pr. 1. maj 1999. Lige muligheder for mænd og kvinder, der oprindeligt blev betragtet som et middel til at forhindre konkurrenceforvridning, udgør nu et eksplicit mål i Fællesskabet, der er stadfæstet i traktatens artikel 2. Denne bestemmelse suppleres desuden af den nye artikel 3, i henhold til hvilken Fællesskabet er forpligtet til at arbejde for at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder inden for alle de aktiviteter, der er nævnt i artiklen. Denne udvikling af traktaten udgør den eksplicitte inkorporering af Domstolens bemærkning om, at fjernelse af forskelsbehandling på grundlag af køn hører til de grundlæggende rettigheder<sup>2</sup>. Domstolen har understreget, at artikel 141 indgår som en del af de sociale og arbejdsmarkedsmæssige mål i Fællesskabet, som ikke kun er en økonomisk union, men hvis formål samtidig er gennem en fælles indsats at være med til at sikre fremskridt på det sociale og arbejdsmarkedsmæssige område og hele tiden stræbe efter at forbedre leve- og arbejdsvilkårene. Domstolen har konkluderet, at det økonomiske formål, der følges med traktatens artikel 141, er underordnet i forhold til bestemmelsens sociale formål, som er udtryk for en grundlæggende menneskerettighed.
8. Efter Amsterdam-traktatens ikrafttrædelse har Fællesskabet via artikel 13 fået beføjelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling af en række forskellige årsager, herunder køn. Kommissionen har forelagt Rådet to forslag til direktiv for at sikre, at den bestemmelse får virkning<sup>3</sup>. I begge direktivers ordlyd<sup>4</sup> tages der eksplicit hensyn til erfaringerne med at bekæmpe forskelsbehandling på grund af køn som fastsat i direktiv 76/207/EØF. Der er derfor behov for at ændre sidstnævnte direktiv for at sikre kohærens mellem afledt ret vedrørende samme emner, f.eks. begrebet indirekte forskelsbehandling og medlemsstaternes behov for at oprette uafhængige organer, der skal sikre mænd og kvinder lige muligheder på beskæftigelsesområdet.

---

<sup>2</sup> Dom af 15.6.1978, Defrenne III, 149/77, Sml. 1365, præmis 27.

<sup>3</sup> KOM(1999) 565 endelig udg. og KOM(1999) 566 endelig udg. af 25.11.1999.

<sup>4</sup> Jf. s. 7 i Meddelelse fra Kommissionen til Rådet, Europa-Parlamentet, Det Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om visse fællesskabsforanstaltninger til bekæmpelse af diskrimination, EFT C 369 af 21.12.1999, s. 3.

9. Lovgiveren råder for første gang over et specifikt retsgrundlag for at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe bl.a. forskelsbehandling på grund af køn (artikel 13 i traktaten) og tage skridt til at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (artikel 141, stk. 3, i traktaten). Sidstnævnte udgør et specifikt retligt grundlag for så vidt angår alle de aspekter, der er omfattet af direktiv 76/207/EØF.
10. For det andet kan ingen se bort fra et så vigtigt og følsomt emne som seksuel chikane, som det er nødvendigt at tage fat på på fællesskabsplan.
11. For det tredje har Domstolens mere end 40 domme vedrørende fortolkningen af direktivet kastet lys over anvendelsesområdet for nogle af de bestemmelser, der på nuværende tidspunkt ikke er klart formuleret, og deres begrænsninger, f.eks. bestemmelserne om erhvervsaktiviteter, der kan udelukkes fra direktivets anvendelsesområde, den særlige beskyttelse af kvinder af fysiologiske årsager og positive særforanstaltninger, som medlemsstaterne kan vedtage.
12. Med hensyn til sidstnævnte emne forelagde Kommissionen i 1996 Rådet et forslag<sup>5</sup> til ændring af direktiv 76/207/EØF for at afslutte den kontrovers, som Kalanke-sagen havde afstedkommet, og begrænse de negative virkninger af denne dom. Det nuværende forslag, hvori der tages hensyn til den seneste udvikling af traktaten, og hvis målsætning er bredere, medfører, at det tidligere forslag er forældet.
13. Det er ønskeligt at tage hensyn til Domstolens retspraksis i selve direktivet for derved at opnå retssikkerhed.

## **2. Nye bestemmelser**

### **2.1. Seksuel chikane**

14. Seksuel chikane på arbejdspladsen er ikke et nyt problem. Lovgiverne på såvel nationalt plan som fællesskabsplan har dog hidtil stort set ikke taget hensyn til det. I firserne lod Kommissionen udføre en første undersøgelse af dette alvorlige problem<sup>6</sup>. Ti år senere ønskede Kommissionen at få gennemført en ny undersøgelse for at vurdere, om der eventuelt er sket ændringer i medlemsstaterne i den mellemliggende periode.
15. Undersøgelsen<sup>7</sup> havde til formål at give en oversigt over alle relevante forskningsprojekter, der var blevet gennemført mellem 1987 og 1997 (74 rundspørger og kvalitative undersøgelser). Der kan drages mindst to meget slående konklusioner af denne undersøgelse. For det første gør den manglende definition af, hvad seksuel chikane er, det sværere objektivt at måle omfanget heraf. Andelen af kvindelige arbejdstagere, der har modtaget uønskede

---

<sup>5</sup> EFT C 179 af 22.6.1996, s. 8.

<sup>6</sup> Rubinstein, Michael (1987), The dignity of women at work. A report of the problem of sexual harassment in the Member States of the European Community.

<sup>7</sup> Seksuel chikane på arbejdspladsen i EU, 1999.

opfordringer af seksuel art (har oplevet en eller anden form for seksuel chikane), vurderes imidlertid at ligge på 40-50 %. For det andet er der meget ringe opmærksomhed omkring dette problem i de fleste medlemsstater, hvilket afspejles i manglen på hensigtsmæssige retsfor skrifter vedrørende problemet.

16. EU-institutionerne har ikke ligget på den lade side for så vidt angår løsningen af problemet med seksuel chikane. I de seneste femten år har de taget en række initiativer for at forebygge og bekæmpe seksuel chikane på arbejdspladsen:
  - Europa-Parlamentets beslutning af 1986 om vold mod kvinder.
  - Rådets resolution af 1990 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen, hvori Rådet erkendte, at seksuel chikane kan være i strid med princippet om ligebehandling i den betydning, der anvendes i direktiv 76/207/EØF, hvorfor der er tale om forskelsbehandling.
  - Kommissionens henstilling af 1991 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen og den tilknyttede adfærdskodeks.
  - Rådets erklæring af 1991 om iværksættelse af Kommissionens henstilling om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen og adfærdskodeksen.
  - Europa-Parlamentets beslutning af 1994 om en ny stilling som fortrolig rådgiver på arbejdspladsen.
  - Fællesskabets fjerde handlingsprogram på mellemlang sigt for lige muligheder for mænd og kvinder (1996-2000), som Rådet vedtog den 22. december 1995, og hvori behovet for en afgørende indsats for at bekæmpe seksuel chikane understreges.
17. Kommissionen har udarbejdet en evalueringsrapport vedrørende Kommissionens henstilling om beskyttelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen. Rapporten viste, at der er behov for en yderligere indsats på området. Kommissionen besluttede derfor den 24. juli 1996 at høre arbejdsmarkedets parter om et dokument, hvori EU-institutionernes tidligere initiativer og forslag vedrørende forebyggelse af seksuel chikane på arbejdspladsen opridses. Alle arbejdsmarkedets parter bekræftede betydningen af at beskytte den enkelte arbejdstagers værdighed. Et flertal var enige om, at seksuel chikane var et udbredt problem, som det var nødvendigt at forebygge på arbejdspladsen, både for den enkelte arbejdstagers og virksomhedens skyld. Der var imidlertid delte meninger om, hvorledes dette mål bedst kunne nås. Den 19. marts 1997 iværksatte Kommissionen anden fase af høringen af arbejdsmarkedets parter vedrørende mulighederne for at udarbejde en overordnet politik på EU-plan med henblik på at bekæmpe seksuel chikane på arbejdspladsen, men arbejdsmarkedets parter fandt ikke, at der var behov for at forhandle sig frem til en kollektiv aftale herom.

18. På den baggrund er det værd at nævne, at der i visse tredjelande findes retsfor skrifter, hvori seksuel chikane eks plicit forbydes<sup>8</sup>. I disse lande betragtes seksuel chikane som forskelsbehandling på grund af køn. Det har dog vist sig, at der ikke findes nogen fast retspraksis for, hvad der betragtes som seksuel chikane, og at den nationale dommer ofte skal tage stilling til en række faktiske omstændigheder<sup>9</sup>.

Ifølge Rådet, Europa-Parlamentet og Kommissionen indebærer seksuel chikane overtrædelse af princippet om ligebehandling og er en krænkelse af mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen. I Europa-Kommissionens adfærdskodeks defineres seksuel chikane som adfærd, der påvirker mænds og kvinders værdighed på arbejdspladsen: "Seksuel chikane er uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen". Dette omfatter uønsket fysisk, verbal eller ikke-verbal adfærd. Definitionen er baseret på de definitioner, der findes i de direktiver, der har hjemmel i artikel 13, der vedrører chikane som forskelsbehandling af andre grunde end køn. For at skabe kohærens med andre direktiver defineres seksuel chikane på lignende vis i dette forslag til direktiv.

## **2.2. Erhvervsaktiviteter, der ikke er omfattet af direktivets anvendelsesområde**

19. Siden direktivets ikrafttrædelse har Domstolen afsagt tre væsentlige domme<sup>10</sup> vedrørende fortolkningen af direktivets artikel 2, stk. 2, som gør det muligt for medlemsstaterne at udelukke sådanne former for erhvervsudøvelse og i givet fald de dertil førende uddannelser, for hvilke arbejdstagerens køn er afgørende på grund af deres art eller de forhold, under hvilke de udføres.
20. Johnston-sagen vedrørte det forhold, at politibetjente skulle bære skydevåben under udførelsen af deres opgaver, men at kvinder ikke blev tildelt skydevåben og ikke blev oplært i betjening og brug af disse, og at de almindelige politiopgaver kun blev udført af bevæbnede mandlige betjente. Sirdar-sagen vedrørte udelukkelsen af kvinder fra "Royal Marines" i den britiske hær. Kreil-sagen vedrørte udelukkelsen af kvinder fra næsten alle militære job i den tyske hær (Bundeswehr).
21. I Johnston-sagen afgav Domstolen følgende dom:
- Undtagelsen skal tolkes indskrænkende og anvendes i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet. Efter dette princip må undtagelserne ikke gå videre end rimeligt og nødvendigt for at nå det tilsigtede mål, hvorved ligebehandlingsprincippet i videst muligt omfang skal søges tilgodeset

---

<sup>8</sup> I USA: Title VII of the USA Civil Rights Act of 1964, 42 U.S.C. § 2000e-2(a)(1); i Canada: Charter of Human Rights and Freedoms in the Canadian Charter of Rights, s. 10.1; i Australien: Sex discrimination Act 1984 – section 27 of the Australian Sex Discrimination Act.

<sup>9</sup> Dommere i Fællesskabet skal også tage stilling til de faktiske omstændigheder, jf. dom af 26.1.1995, D., Sml. II, s. 43.

<sup>10</sup> Dom af 15.5.1986, Johnston, 222/84, dom af 26.10.1999, Sirdar, Sml. I-0000 og dom af 11.1.2000, Kreil, C-285/98, Sml. I-0000.

samtidig med det hensyn til den offentlige orden, der bestemmer de vilkår, hvorunder den pågældende beskæftigelse udføres.

- Når medlemsstaterne beslutter at udelukke en aktivitet fra direktivets anvendelsesområde, har de pligt til regelmæssigt at vurdere de pågældende aktiviteter for i lyset af samfundsudviklingen at beslutte, hvorvidt undtagelsen fra direktivets generelle bestemmelser skal opretholdes.
- Der gælder ingen generelle forbehold med hensyn til princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår foranstaltninger, der træffes under hensyn til den offentlige orden, bortset fra muligheden for at anvende artikel 297 i traktaten, som vedrører en fuldstændig usædvanlig situation.

22. I Sirdar-sagen tilføjede Domstolen følgende:

De nationale myndigheder råder dog efter omstændighederne over et vist skøn ved vedtagelsen af foranstaltninger, som anses for nødvendige for at garantere en medlemsstats offentlige sikkerhed.

23. I Kreil-sagen præciserede Domstolen følgende:

Kun særlige former for erhvervsudøvelse kan udelukkes<sup>11</sup>.

24. Hovedkonklusionen af denne retspraksis er, at medlemsstaterne råder over "et vist skøn", når de skal udelukke visse erhvervsaktiviteter fra direktivets anvendelsesområde, og at de i den forbindelse er underlagt en række strenge krav. For det første kan udelukkelsen kun vedrøre særlige stillinger. For det andet er medlemsstaterne forpligtet til jævnlige at tage begrundelsen af udelukkelsen op til fornyet vurdering, således at den kan være tilladt frem til en bestemt dato, men efterfølgende blive ulovlig.

25. Dette kan illustreres af jordemødrenes situation. I 1983 sagde Domstolen, at "personlig ømfindtlighed for tiden kan spille en væsentlig rolle i forholdet mellem jordemoder og patient", således at Det Forenede Kongerige ikke havde overtrådt begrænsningerne i de beføjelser, medlemsstaterne er tillagt i medfør til direktivet, ved at udelukke mænd fra erhvervet og den dertil førende uddannelse<sup>12</sup>. Allerede på det tidspunkt havde Det Forenede Kongerige dog gjort opmærksom på, at man havde til hensigt efterhånden i stadig større omfang at tillade mænd at komme ind på jordemoderuddannelsen. Mere end 15 år senere har mænd fuldt ud samme mulighed som kvinder til udøve dette erhverv i alle medlemsstaterne.

26. Betydningen af kravet om fornyet vurdering af undtagelsen blev mest tydeligt bekræftet af Domstolen i sagen Kommissionen mod Frankrig<sup>13</sup>, hvori den anførte, at undtagelsen skal have en sådan gennemskuelighed, at

---

<sup>11</sup> Jf. desuden dom af 30.6.1988, Kommissionen mod Frankrig, 318/86, Sml., s. 3559.

<sup>12</sup> Jf. dom af 8.11.1983, Kommissionen mod Det Forenede Kongerige, 165/82, Sml., s. 3431.

<sup>13</sup> Dom af 30.6.1998, 318/86.

Kommissionen kan føre tilstrækkeligt tilsyn, og skal kunne tilpasses samfundsudviklingen.

27. I overensstemmelse med ovennævnte retspraksis betragtes forskelsbehandling, der vedrører en regulær erhvervmæssig kvalifikation, ikke som diskrimination. "Regulær erhvervmæssig kvalifikation" skal opfattes i snæver betydning, således at begrebet kun dækker erhvervmæssige krav, som gør, at det er strengt nødvendigt at have et bestemt køn for at kunne udøve de pågældende aktiviteter. Ulige behandling på grundlag af køn bør således kun forekomme i ekstraordinære tilfælde.

### **2.3. Positive særforanstaltninger**

28. I direktiv 76/207/EØF fastsættes i artikel 2, stk. 4, at det ikke er til hinder for foranstaltninger til fremme af lige muligheder for mænd og kvinder, særlig ved at afhjælpe de faktiske uligheder, som påvirker kvindernes muligheder på de områder, der er omfattet af direktivet.
29. Denne bestemmelse fortolkede Domstolen i tre domme, nemlig sagen Kommissionen mod Frankrig<sup>14</sup>, Kalanke-sagen og Marschall-sagen<sup>15</sup>. På grundlag af denne retspraksis og retspraksis i forbindelse med den nyere Badek-sag<sup>16</sup> kan der drages visse konklusioner:
- Muligheden for at vedtage positive særforanstaltninger skal betragtes som en undtagelse fra princippet om ligebehandling.
  - Undtagelsen er specifikt og udelukket beregnet til at tillade vedtagelsen af foranstaltninger, som, selv om de ser ud til at være diskriminerende, reelt har til formål at fjerne eller mindske de nuværende uligheder, der måtte findes i samfundet.
  - Det kan ikke begrundes, at der gives automatisk fortrinsstilling til kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse eller forfremmelse i sektorer, hvor de er underrepræsenteret.
  - Omvendt er det berettiget at give en sådan fortrinsstilling, hvis dette ikke sker automatisk, og hvis de pågældende nationale foranstaltninger sikrer, at der i forbindelse med mandlige ansøgere med samme kvalifikationer foretages en objektiv vurdering, hvor der tages hensyn til alle særlige kriterier vedrørende ansøgerne uanset deres køn.
30. Denne bestemmelse er blevet afløst af artikel 141, stk. 4, hvori fastsættes følgende: "For at sikre fuld ligestilling mellem mænd og kvinder i praksis på arbejdsmarkedet er princippet om ligebehandling ikke til hinder for, at de enkelte medlemsstater opretholder eller vedtager foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for

---

<sup>14</sup> Dom af 25.10.1988, 312/86, Sml., s. 6315.

<sup>15</sup> Dom af 11.11.1997, 409/95, Sml. I, s. 6363.

<sup>16</sup> Dom af 28.2.2000 158/97.



det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervsmæssige karriere"<sup>17</sup>.

At Kommissionen som foreslået i dette forslag til direktiv regelmæssigt offentliggør rapporter om udnyttelsen af den mulighed, artikel 141, stk. 4, giver, vil gøre det muligt for medlemsstaterne at sammenligne den måde, hvorpå dette er sket, og for borgerne at få et fuldstændigt billede af den nuværende situation i hver medlemsstat.

## **5. Kohærens med forslag med hjemmel i artikel 13 i traktaten**

31. I såvel artikel 13 som artikel 141 i traktaten forbydes forskelsbehandling på grund af køn. Sidstnævnte udgør et specifikt retsgrundlag for så vidt angår beskæftigelse og erhverv.
32. I retsfor skrifter vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder på beskæftigelsesområdet, der er vedtaget med hjemmel i artikel 141 i traktaten, bør der anvendes de samme begreber som dem, der anvendes i (forslag til) retsfor skrifter med hjemmel i artikel 13 med henblik på at bekæmpe forskelsbehandling af andre årsager end køn, for så vidt som sidstnævnte også vedrører beskæftigelsesområdet, for derved at sikre retlig og politisk kohærens mellem retsfor skrifter med tilsvarende målsætninger.

## **III. BEGRUNDELSE I LYSET AF NÆRHEDSPRINCIPPET**

33. Anvendelsen af en fællesskabsfor skrift er i overensstemmelse med nærhedsprincippet. Den eneste måde, hvorpå det kan sikres, at Domstolens omfattende retspraksis anvendes ensartet og effektivt på nationalt plan, er ved at ændre direktiv 76/207/EØF. Der er endvidere behov for at sikre kohærens på fællesskabsplan mellem retsfor skrifter, der gennemfører princippet om ligebehandling. I forbindelse med kønsdiskrimination kan dette kun ske ved at ændre direktiv 76/207/EØF.
34. Indholdet af den foreslåede retsfor skrift er også i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, idet der fastsættes en række minimumskrav, f.eks. for så vidt angår seksuel chikane, hvorved medlemsstaterne opnår det størst mulige spillerum, når de skal beslutte, hvorledes der i den forbindelse sikres en effektiv anvendelse af princippet om ligebehandling.
35. Fællesskabsfor skrifterne får ingen direkte virkning for virksomhedernes drift og vil ikke medføre administrative eller retlige byrder, som kan forhindre, at der oprettes små og mellemstore virksomheder, eller at sådanne virksomheder videreudvikles.

---

<sup>17</sup> Denne bestemmelse er medtaget i en erklæring, der er tilknyttet slutakten, hvori det hedder, at medlemsstaterne i første omgang skal sigte mod at forbedre kvinders situation på arbejdsmarkedet.

#### IV. BEMÆRKNINGER TIL DE ENKELTE ARTIKLER

36. Forslaget til direktiv har hjemmel i artikel 141, stk. 3, der giver Fællesskabet beføjelse til at vedtage foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

##### *Artikel 1*

37. Artikel 1 indeholder alle de foreslåede ændringer til direktiv 76/207/EØF.
38. Den første ændring vedrører tilføjelsen af et stykke i artikel 1. Dette stykke vedrører direktivets målsætninger og gennemfører konkret målet om i forbindelse med alle Fællesskabets aktiviteter at tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder som fastsat i artikel 3 i EF-traktaten.
39. I den anden ændring, der vedrører tilføjelse af en ny artikel 1a, fastsættes det eksplicit, at seksuel chikane udgør forskelsbehandling på grund af køn, og definitionen af, hvad der udgør seksuel chikane, tager udgangspunkt i kodeksen for god praksis<sup>18</sup> og det direktiv, der har hjemmel i artikel 13.
40. Den tredje ændring vedrører tilføjelsen af et afsnit til artikel 2, stk. 1.

I artiklen gives en definition af begrebet indirekte forskelsbehandling, der er kohærent med direktiv 97/80/EF og den definition, der anvendes i (forslaget til) retsforordning med hjemmel i artikel 13 i traktaten, med henblik på at bekæmpe forskelsbehandling af andre årsager end køn på beskæftigelsesområdet.

41. Den fjerde ændring vedrører undtagelser i forbindelse med regulære erhvervsmæssige kvalifikationer.

Under hensyntagen til Domstolens retspraksis og det nye forslag til direktiv med hjemmel i artikel 13 i traktaten, specificeres det i artiklen, i hvilket omfang det er tilladt at forskelsbehandle.

42. Den femte ændring vedrører tilføjelsen af et nyt afsnit til artikel 2, stk. 3.

Heri fastsættes eksplicit den ret, en kvinde, der har født, har til at vende tilbage til sit job eller et tilsvarende job på samme arbejdsvilkår som dem, der gjaldt, før hun gik på barselsorlov (jf. navnlig sag 184/83 Hofmann mod Barmer Ersatzkasse [1984] Sml., s. 3047, præmis 25, sag C-421/92 Habermann-Beltermann [1994] Sml. I, s. 1657, præmis 21 og sag C-32/93 Webb mod EMO Air Cargo [1994] Sml. I, s. 3567, præmis 20). Denne ændring supplerer forbuddet mod at afskedige kvinden fra barselsorlovens begyndelse til dens afslutning som fastsat i artikel 10 i direktiv 92/85/EF.

---

<sup>18</sup> Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber 1993, Bekæmpelse af seksuel chikane på arbejdspladsen - Vejledning til Europa-Kommissionens kodeks for god praksis.

43. Den sjette ændring vedrører erstatningen af artikel 2, stk. 4.

I medfør af denne artikel har Kommissionen pligt til regelmæssigt at rapportere om bedste praksis som meddelt af medlemsstaterne i forbindelse med deres brug af den mulighed, de har i henhold til artikel 141, stk. 4, i traktaten, til at vedtage positive særforanstaltninger med henblik på i praksis at sikre fuld ligestilling.

44. Den syvende ændring vedrører tilføjjelsen af en ny litra d) i artikel 3, stk. 2, i det oprindelige direktiv. Denne artikel er inspireret af artikel 3, litra d), i forslag til Rådets direktiv om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (KOM(1999) 565 endelig udg.). Ændringen vedrører medlemskab af arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller andre organisationer, hvis medlemmer udøver et særligt erhverv. Ved hjælp af litra d) sikres det, at der ikke sker forskelsbehandling på grund af køn i forbindelse med enten medlemskab af eller engagement i disse organisationer eller de goder, der opnås via disse.

45. Den ottende ændring vedrører erstatningen af hele den oprindelige ordlyd i artikel 6.

I den nye ordlyd i artikel 6 inkorporeres to væsentlige elementer af Domstolens retspraksis for så vidt angår håndhævelsesprocedurer i direktivet. For det første med hensyn til retten til retsbeskyttelse selv efter ansættelsesforholdets ophør, og for det andet med hensyn til den ret, en person, der har været udsat for forskelsbehandling, har til at få erstatning, hvilket kan sikre en reel og effektiv retsbeskyttelse, og som har en afskrækkende virkning på arbejdsgiveren, og som under alle omstændigheder skal være tilstrækkelig stor i forhold til det tab, arbejdstageren har lidt.

46. Den niende ændring vedrører tilføjjelsen af en ny artikel 8a.

Denne nye artikel styrker retten til den retsbeskyttelse, der sikres i den foregående artikel. Den indeholder rammebestemmelser om uafhængige organer på nationalt plan, som kan bidrage til at fremme princippet om ligebehandling. En medlemsstat kan endvidere beslutte, at der skal etableres sådanne organer på regionalt eller lokalt niveau, på betingelse af at hele medlemsstatens område er omfattet heraf.

I det foreslåede direktiv fastsættes en række minimumskrav til sådanne uafhængige organer i medlemsstaterne. Medlemsstaterne bestemmer selv deres struktur og funktioner i overensstemmelse med de nationale retstraditioner og politiske præferencer. De uafhængige organer kan være specialiserede organisationer eller være en del af mere omfattende organer, som enten kan eksistere i forvejen eller være nyoprettede.

Endvidere styrkes retten til retsbeskyttelse via muligheden for at lade disse uafhængige organer behandle klager via en administrativ og/eller retlig procedure på den forurettede parts vegne.

Retten til retsbeskyttelse styrkes yderligere ved at give organisationer ret til at udøve denne ret på den forurettede parts vegne.

47. Den tiende ændring vedrører tilføjelsen af en ny artikel 8b.

Kommissionen går fortsat stærkt ind for at styrke arbejdsmarkedets parter rolle i forbindelse med bekæmpelse af forskelsbehandling. Derfor kræves det i dette forslag til direktiv i lighed med de forslag til direktiver, der har hjemmel i artikel 13, at medlemsstaterne opfordrer arbejdsmarkedets parter til at bidrage til gennemførelsen af princippet om lige behandling ved at indgå kollektive aftaler, der indeholder bestemmelser om bekæmpelse af forskelsbehandling.

Arbejdsmarkedets parter kan også spille en væsentlig rolle ved at holde øje med praksis på arbejdspladsen. Der kan bl.a. træffes foranstaltning til indgåelse af aftaler mellem arbejdsmarkedets parter og vedtagelse af kodekser med henblik på at forebygge forskelsbehandling på grund af køn.

48. Artikel 8c er en standardartikel vedrørende strafmuligheder.

## *Artikel 2*

49. Denne artikel indeholder direktivets afsluttende standardbestemmelser, der er tilpasset til dette forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv.

I stk. 1 fastsættes, at alle medlemsstater skal vedtage de nødvendige love og administrative bestemmelser for senest den 1. januar 2002 at efterkomme dette direktiv, eller de skal sikre, at arbejdsgivere og arbejdstagere senest den dato har indført den nødvendige bestemmelse gennem en aftale. Medlemsstaterne skal træffe alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i henhold til direktivet.

I stk. 2 fastsættes, at medlemsstaterne vedtager foranstaltningerne under særlig henvisning til dette direktiv.

I stk. 3 fastsættes, at medlemsstaterne inden tre år efter dette direktivs ikrafttrædelse meddeler Kommissionen alle de oplysninger, den har brug for til at udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.

Stk. 4 supplerer den nye stk. 4 i artikel 2 og forpligter medlemsstaterne til at rapportere til Kommissionen om udviklingen i deres lovgivning for så vidt angår positive særforanstaltninger, således at Kommissionen har mulighed for jævnligt at rapportere til Rådet.

### *Artikel 3*

50. Denne artikel er en standardartikel om, at direktivet er rettet til medlemsstaterne.

Forslag til

## EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

**om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår**

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 141, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Kommissionen<sup>1</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>2</sup>,

i henhold til fremgangsmåden i artikel 251 i traktaten<sup>3</sup>, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 3, stk. 2, i traktaten skal Fællesskabet tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder.
- (2) Princippet om ligebehandling af mænd og kvinder er et grundlæggende princip i fællesskabsretten, der er omhandlet i artikel 141, navnlig stk. 3, der specifikt vedrører forskelsbehandling på grundlag af køn i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.
- (3) Rådet har i sin resolution af 29. maj 1990 om beskyttelse af kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen<sup>4</sup> fastslået, at seksuel chikane i visse tilfælde kan være i strid med princippet om ligebehandling i den betydning, der anvendes i Rådets direktiv 76/207/EØF<sup>5</sup>. En erklæring herom bør medtages i selve direktivet. Seksuel chikane påvirker sædvanligvis den enkelte arbejdstagers arbejdsindsats og/eller skaber et skræmmende, fjendtligt eller ydmygende arbejdsklima.

---

<sup>1</sup> EFT C

<sup>2</sup> EFT C

<sup>3</sup> EFT C

<sup>4</sup> EFT C 157 af 27.6.1990, s. 3.

<sup>5</sup> EFT L 39 af 14.2.1976, s. 40.

- (4) I direktiv 76/207/EØF gives der ikke en definition af begrebet indirekte forskelsbehandling. Det er således hensigtsmæssigt at tilføje en sådan definition, der er i overensstemmelse med Rådets direktiv 97/80/EF af 15. december 1997 om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn<sup>6</sup>, ændret ved direktiv 98/52/EF<sup>7</sup>.
- (5) Omfanget af de erhvervsaktiviteter, som medlemsstaterne måtte forsøge at udelukke fra anvendelsesområdet for direktiv 76/207/EØF, bør begrænses. Det bør præciseres, i hvilket omfang visse aktiviteter ikke kan udelukkes ifølge De Europæiske Fællesskabers Domstols retspraksis.
- (6) Domstolen har konsekvent erkendt det legitime i for så vidt angår princippet om ligebehandling at beskytte kvinder på grund af deres fysiologiske tilstand under og efter graviditet. Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer<sup>8</sup>, har til formål at sikre beskyttelsen af disse kvinders fysiske og psykiske tilstand. I direktivets betragtninger anføres det, at foranstaltninger til beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ikke må føre til forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet, og ikke må berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder. Beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder, navnlig deres ret til at vende tilbage til arbejdet, falder inden for anvendelsesområdet for direktiv 76/207/EØF. Kvinder, der lige har født, bør udtrykkelig sikres samme ret.
- (7) Medlemsstaternes mulighed for at opretholde eller vedtage positive særforanstaltninger er hjemlet i artikel 141, stk. 4, i traktaten. Denne bestemmelse i traktaten gør den nuværende artikel 2, stk. 4, i direktiv 76/207/EØF overflødig. Offentliggørelsen af Kommissionens regelmæssige rapporter om udnyttelsen af den mulighed, som artikel 141, stk. 4, giver, vil udgøre en hjælp for medlemsstaterne, når de skal sammenligne de måder, hvorpå dette er sket, og for borgerne, når de skal danne sig et fuldstændigt billede af den nuværende situation i hver af medlemsstaterne.
- (8) Domstolen har fastslået, at da retten til en effektiv retsbeskyttelse er af grundlæggende art, vil en sådan beskyttelse være til gavn for arbejdstagerne selv efter ansættelsesforholdets ophør<sup>9</sup>.
- (9) Domstolen har fastslået, at princippet om ligebehandling for at være effektivt, indebærer, at når det overtrædes, skal det erstatningsbeløb, der tildeles den arbejdstager, mod hvem der er sket forskelsbehandling, være tilstrækkelig stort i forhold til det tab, den pågældende har lidt<sup>10</sup>.

---

<sup>6</sup> EFT L 14 af 20.1.1998, s. 6.

<sup>7</sup> EFT L 205 af 22.7.1998, s. 56.

<sup>8</sup> EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.

<sup>9</sup> Sag C-185/97, Coote, Sml. 1998, s. I-5199.

<sup>10</sup> Sag C-180/95, Draehmpaehl, Sml. 1997, s. I-2195.

- (10) For at sikre en mere effektiv beskyttelse af arbejdstagere, der udsættes for forskelsbehandling på grund af køn, bør foreninger eller retlige enheder også have beføjelse til at udøve retten til at forsvare eller beskytte en hvilken som helst person, der finder, at han eller hun er blevet forurettet, fordi princippet om ligebehandling ikke har fundet anvendelse i hans eller hendes tilfælde.
- (11) Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at få dem til at tage fat på de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af køn og bekæmpe disse.
- (12) Medlemsstaterne bør sikre effektive sanktioner, der står i et rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, i tilfælde af overtrædelser af forpligtelserne i medfør af direktiv 76/207/EØF.
- (13) Direktivets målsætninger kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5, bedre gennemføres på fællesskabsplan. Dette direktiv er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, begrænset til det minimum, der kræves for at nå disse mål, og går ikke videre end nødvendigt med henblik herpå.
- (14) Direktiv 76/207/EØF bør derfor ændres i overensstemmelse med det ovenfor anførte -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

### **Artikel 1**

**I direktiv 76/207/EØF foretages følgende ændringer:**

- 1) I artikel 1 indsættes som stk. 1a:

"1a. Medlemsstaterne træffer de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de aktivt og synligt kan fremme målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved at medtage den i navnlig alle deres love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, der er omhandlet i stk. 1."

- 2) Som artikel 1a indsættes:

#### *"Artikel 1a*

"Seksuel chikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn på arbejdspladsen, når uønsket adfærd i forbindelse med køn har til formål eller følge, at en persons værdighed påvirkes, og at der skabes et skræmmende, fjendtligt, ydmygende eller forstyrrende arbejdsklima, navnlig hvis det forhold, at en persons afvisning eller accept af denne adfærd, anvendes som grundlag for en beslutning, som påvirker den pågældende."



3) Artikel 2 ændres således:

a) I stk. 1 indsættes som andet afsnit:

"Der foreligger indirekte forskelsbehandling efter første afsnit, når tilsyneladende neutrale bestemmelser eller kriterier eller en tilsyneladende neutral praksis får en ugunstig virkning for en betydelig større andel af personerne af det ene køn, medmindre den pågældende bestemmelse, det pågældende kriterium eller den pågældende praksis er hensigtsmæssig og nødvendig og kan begrundes ved hjælp af objektive faktorer, der ikke vedrører køn."

b) Stk. 2 affattes således:

"2. Med hensyn til adgangen til beskæftigelse kan medlemsstaterne fastsætte, at forskelsbehandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, ikke udgør diskrimination, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller de forhold, under hvilke de udføres, udgør et regulært erhvervsmæssigt krav.

Undtagelser fra princippet om ligebehandling skal være inden for grænserne af, hvad der er hensigtsmæssigt og nødvendigt for at nå det ønskede mål."

c) I stk. 3 indsættes som andet afsnit:

"En kvinde, der har født, har efter udløbet af barselsorloven ret til at vende tilbage til sit job eller et tilsvarende job, uden at der sker ændringer i hendes arbejdsvilkår."

d) Stk. 4, affattes således:

"4. På grundlag af de oplysninger, medlemsstaterne fremsender i henhold til artikel 9, vedtager og offentliggør Kommissionen hvert tredje år en rapport, hvori der foretages en sammenlignende vurdering af de positive særforanstaltninger, som medlemsstaterne har vedtaget i medfør af artikel 141, stk. 4, i traktaten."

4) I artikel 3, stk. 2, indsættes som litra d):

"d) at enhver bestemmelse, der er i strid med princippet om ligebehandling, erklæres ugyldig eller kan ændres, når den vedrører medlemskab af eller engagement i en arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisation eller enhver anden organisation, hvis medlemmer udøver et særligt erhverv, herunder også i forbindelse med de goder, der opnås gennem sådanne organisationer."

5) Artikel 6 affattes således:

*"Artikel 6*

1. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for, at enhver person, der mener sig krænkede, ved at princippet om ligebehandling, som anført i artikel 3, 4 og 5 tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser, selv efter at ansættelsesforholdet er ophørt.
2. Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser for at sikre, at erstatningen for tab eller skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling i strid med artikel 3, 4 og 5, ikke kan begrænses til et maksimum, der er fastsat på forhånd, eller ved, at der ikke tilkendes renter med henblik på at erstatte den berettigedes tab som følge af den tid, der går indtil den faktiske udbetaling af det tilkendte erstatningsbeløb."

6) Som artikel 8a, 8b og 8c indsættes:

*"Artikel 8a*

1. Medlemsstaterne sikrer, at der findes et uafhængigt organ, der skal fremme princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Dette organ kan indgå som en del af allerede eksisterende uafhængige instanser, der på nationalt plan navnlig har til opgave at beskytte den enkeltes rettigheder.
2. Medlemsstaterne sikrer, at de uafhængige organer, der er omhandlet i stk. 1, bl.a. har til opgave at modtage og behandle klager fra enkeltpersoner over forskelsbehandling på grund af køn, at iværksætte undersøgelser eller rundspørger vedrørende forskelsbehandling på grund af køn og at offentliggøre rapporter om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling på grund af køn.
3. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer eller andre retlige enheder på den forurettede parts vegne og med dennes accept kan anvende enhver retlig og/eller administrativ procedure, der er fastsat med henblik på at håndhæve forpligtelserne ifølge dette direktiv.

*Artikel 8b*

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til fremme af dialogen mellem arbejdsmarkedets parter med henblik på at sikre ligebehandling, herunder også ved hjælp af overvågning af praksis på arbejdspladsen, kollektive aftaler, adfærdskodekser, forskning og udveksling af erfaringer og god praksis.

2. Medlemsstaterne opfordrer arbejdsmarkedets parter til – uden at dette berører disses uafhængighed - på rette niveau at indgå aftaler, der indeholder bestemmelser om bekæmpelse af forskelsbehandling af mænd og kvinder.

#### *Artikel 8c*

Medlemsstaterne etablerer et system af sanktioner for overtrædelse af de nationale bestemmelser, der vedtages i henhold til dette direktiv, og træffer de fornødne foranstaltninger til at sikre, at sanktionerne bliver anvendt. Sanktionerne skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen disse bestemmelser senest den 31. december 2001 efter direktivets ikrafttrædelse og meddeler hurtigst muligt eventuelle efterfølgende ændringer."

#### **Artikel 2**

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 31. december 2001, eller de sikrer, at arbejdsgivere og arbejdstagere senest den dato har indført de nødvendige bestemmelser gennem en aftale.

Medlemsstaterne træffer alle de foranstaltninger, der er nødvendige for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i henhold til dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

2. Medlemsstaterne meddeler senest tre år efter dette direktivs ikrafttrædelse Kommissionen alle oplysninger, denne har brug for til at udarbejde en beretning til Europa-Parlamentet og Rådet om gennemførelsen af dette direktiv.
3. Uden at dette berører stk. 2, meddeler medlemsstaterne hvert tredje år Kommissionen de nødvendige love og administrative bestemmelser vedrørende positive foranstaltninger, der er vedtaget i medfør af artikel 141, stk. 4, i traktaten.

### **Artikel 3**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den

*På Europa-Parlamentets vegne*  
*Formand*

*På Rådets vegne*  
*Formand*

## BILAG

### KONSEKVENSANALYSE

#### **Forslagets konsekvenser for virksomhederne, herunder især små og mellemstore virksomheder (SMV)**

##### **Forslagets titel:**

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om ændring af Rådets direktiv 76/207/EØF af 9. februar 1976 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, fremmelse samt arbejdsvilkår.

**Reference nr.:** 45468/901

##### **FØRSLAGET**

1. *Hvorfor er der i betragtning af nærhedsprincippet behov for en EF-lovgivning på området, og hvad er hovedformålet?*

EU bygger på de grundlæggende principper som f.eks. princippet om ligestilling mellem mænd og kvinder.

Anvendelsen af en EF-retsforordning på dette område skal ske under overholdelse af nærhedsprincippet. At ændre direktiv 76/207/EØF er den eneste måde, hvorpå der kan sikres en ensartet og effektiv gennemførelse på nationalt plan af Domstolens omfattende retspraksis. Det er desuden hensigtsmæssigt at sikre kohærens på fællesskabsplan i forbindelse med EF-forskrifter vedrørende gennemførelsen af princippet om ligebehandling. I forbindelse med forskelsbehandling på grund af køn er det kun muligt ved at ændre direktiv 76/207/EØF.

Indholdet af den foreslåede retsforordning er ligeledes i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, da der fastsættes minimumsforskrifter, f.eks. for så vidt angår seksuel chikane, således at medlemsstaterne får størst muligt råderum til at beslutte, hvorledes princippet vedrørende ligebehandling mest effektivt kan anvendes i den forbindelse.

Forslaget har ingen direkte indvirkning på virksomhedernes drift og pålægger dem ikke administrative og retlige forpligtelser, der forhindrer oprettelsen og udviklingen af små og mellemstore virksomheder.

## KONSEKVENSER FOR VIRKSOMHEDERNE

### 2. *Hvem berøres af forslaget?*

Alle virksomheder vil være omfattet af den nationale lovgivning, der kræves i medfør af direktivet.

### 3. *Hvilke foranstaltninger skal virksomhederne træffe i henhold til forslaget?*

Virksomhederne skal sikre, at beslutninger om ansættelse, adgang til beskæftigelse, forfremmelse, adgang til efteruddannelse samt arbejdsvilkår, herunder afskedigelse og løn, træffes i overensstemmelse med princippet om ligebehandling. Det er principielt allerede tilfældet i alle medlemsstater. Direktivet indebærer derfor snarere en skærpelse af eksisterende krav end indførelse af helt nye bestemmelser og bidrager til at skabe klarhed og styrke retssikkerheden, ved at Domstolens retspraksis integreres heri.

Dette er f.eks. tilfældet i forbindelse med den ret, kvinder, der har født, har til at vende tilbage til deres job eller et tilsvarende job på samme arbejdsvilkår som dem, der gjaldt, før de gik på barselsorlov (jf. navnlig sag 184/83 Hofmann mod Barmer Ersatzkasse [1984] Sml., s. 3047, præmis 25, sag C-421/92 Habermann-Beltermann [1994] Sml. I, s. 1657, præmis 21 og sag C-32/93 Webb mod EMO Air Cargo [1994] Sml. I, s. 3567, præmis 20).

### 4. *Hvilke økonomiske virkninger forventes forslaget at få?*

Ved at begrænse forskelsbehandling på grund af køn øger dette forslag til direktiv deltagelsen på arbejdsmarkedet og i samfundet og mindsker ulighederne mellem mænd og kvinder. Dette vil være til direkte gavn for den økonomiske vækst, fordi det nedbringer de offentlige udgifter til socialsikring og social forsyning, forbedrer husholdningernes købekraft og styrker virksomhedernes konkurrenceevne, således at de i højere grad vil kunne udnytte alle de ressourcer, der er til rådighed på arbejdsmarkedet.

#### a) *Hvilke virkninger forventes forslaget at få*

##### - *for beskæftigelsen?*

Direktivet vil medvirke til at skabe et arbejdsmarked, der er åbent for alle, således som det kræves i den europæiske beskæftigelsesstrategi. Det betyder, at direktivet vil være med til at forbedre beskæftigelsens kvalitet og på lidt længere sigt kan forventes at resultere i et højere beskæftigelsesniveau som følge af den forbedrede konkurrenceevne i europæisk erhvervsliv.

##### - *for investeringerne og oprettelsen af nye virksomheder?*

Direktivet vil gøre det lettere at få adgang til beskæftigelse og erhverv, og det gælder både lønnet beskæftigelse, selvstændig beskæftigelse og liberale erhverv.

##### - *for virksomhedernes konkurrenceevne?*

Direktivet er vigtigt for konkurrenceevnen, fordi det sikrer, at alle virksomheder får lige vilkår. Som nævnt vil direktivet styrke konkurrenceevnen i europæisk erhvervsliv

ved at sikre, at virksomhederne råder over et større udbud af færdigheder og ressourcer, end det er tilfældet i øjeblikket, og at disse færdigheder udnyttes uden skelnen til køn.

b) *Er det nødvendigt at indføre nye administrative procedurer?*

Den nuværende EF-ret vedrørende ligebehandling af mænd og kvinder indebærer allerede, at virksomhederne skal kunne begrunde beslutninger om spørgsmål såsom ansættelse, forfremmelse, adgang til efteruddannelse og andre arbejdsvilkår for at vise, at de ikke er truffet på et diskriminatorisk grundlag. Det er allerede tilfældet i de fleste medlemsstater.

c) *Hvilke kvantitative og/eller kvalitative omkostninger og fordele vil direktivet indebære?*

Forslaget indebærer ingen supplerende omkostninger, idet virksomhederne allerede kender gældende EF-bestemmelser vedrørende lige muligheder for mænd og kvinder, der har eksisteret i mere end 20 år.

Direktivet afspejler blot udviklingen i EF-retten og bidrager til retssikkerheden, ved at Domstolens retspraksis integreres heri.

På lidt længere sigt vil virksomhederne få fordel af de ansattes øgede engagement og den forbedrede konkurrenceevne, der følger af en mere effektiv anvendelse af ressourcerne

d) *Hvilke omkostninger vil direktivet medføre?*

I direktivet fastsættes smidige og generelle rammebestemmelser om iværksættelsen af princippet om ligebehandling, og det påhviler medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at bestemme mere præcist, hvordan det skal udmøntes i praksis. Omkostningerne bliver dog begrænsede.

e) *Hvad skal virksomhederne foretage sig med hensyn til tilsyn og evaluering?*

Det forlanges ikke direkte i direktivet, at virksomhederne fører tilsyn med og evaluerer, hvordan de overholder direktivet. Det vil dog være i virksomhedernes egen interesse at dokumentere og registrere beslutninger om ansættelser, forfremmelse, adgang til efteruddannelse og andre arbejdsvilkår for at kunne påvise, at de er truffet uden nogen form for forskelsbehandling. Større virksomheder vil eventuelt foretrække at gennemføre et mere struktureret tilsyn for at sikre, at princippet om ligebehandling anvendes på alle niveauer.

5. *Indeholder forslaget foranstaltninger, der tager højde for små og mellemstore virksomheders særlige situation (lempeligere eller særlige krav m.m.)?*

Der sondres ikke i forslaget mellem virksomheder af forskellig størrelse, eftersom forskelsbehandling forekommer i alle virksomheder, uafhængigt af antallet af medarbejdere. Direktivet fastsætter imidlertid kun minimumskrav baseret på smidige og principielle rammebestemmelser. Det er derfor op til medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter at variere direktivets krav.

## HØRING

6. *Liste over organisationer, som er hørt om forslaget, og en kortfattet redegørelse for deres væsentligste synspunkter*

Kommissionen har hørt de repræsentative organisationer for arbejdsmarkedets parter på europæisk plan og har i den forbindelse afholdt et seminar den 10. maj 2000.

Alle de organisationer, der blev hørt, anerkendte spørgsmålets vigtighed og behovet for lovgivning på området. Der var dog divergerende synspunkter om visse elementer i forslaget. EFS ønskede et nyt forslag (et andet forslag vedrørende specifikt seksuel chikane) om forskelsbehandling på grund af køn, der har hjemmel i bestemmelserne om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (traktatens artikel 137, stk. 1).

UNICE fandt, at dette aspekt allerede er omfattet af rammedirektivet om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen (direktiv 89/391/EØF).