



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 29.7.2009  
KOM(2009) 409 endelig

**RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET**

**Rapport om anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 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**

## RAPPORT FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

### Rapport om anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/73/EF af 23. september 2002 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

#### 1. INDLEDNING

Den 23. september 2002 vedtog Europa-Parlamentet og Rådet på grundlag af EF-traktatens artikel 141, stk. 3, direktiv 2002/73/EF 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<sup>1</sup>. Direktiv 2002/73/EF (i det følgende benævnt "direktivet") er et af fællesskabslovgivningens centrale elementer om ligebehandling af mænd og kvinder. Det trådte i kraft den 5. oktober 2002, og gennemførelsesfristen var den 5. oktober 2005. Den 15. august 2009 vil direktiv 76/207/EØF (i det følgende benævnt "det ændrede direktiv") blive formelt ophævet og erstattet med det omarbejdede direktiv 2006/54/EF<sup>2</sup>. Omarbejdelsen påvirker ikke tidsfristerne for gennemførelsen af direktiv 2002/73/EF.

Medlemsstaterne skulle i henhold til artikel 2, stk. 2, i direktiv 2002/73/EF<sup>3</sup> meddele Kommissionen alle de oplysninger, som den har brug for til at udarbejde en rapport om direktivets gennemførelse. Rapporten er baseret på oplysninger fra medlemsstaterne, især deres besvarelse af et spørgeskema om direktivets anvendelse, som blev udarbejdet af Kommissionens tjenester og sendt ud til alle medlemsstater i januar 2009. Af andre kilder kan nævnes Europa-Parlamentets beslutninger<sup>4</sup> samt oplysninger, som er indsamlet af Kommissionen i forbindelse med overvågningen af direktivets gennemførelse. De europæiske arbejdsmarkedsparter og Den Europæiske Kvindelobby er også blevet hørt om forskellige aspekter vedrørende direktivet.

Formålet med rapporten er at fremhæve visse aspekter, der er af særlig betydning eller problematiske samt at identificere god praksis. I rapporten sættes der fokus på de problemer, der vedrører gennemførelsen, på direktivets virkninger, på håndhævelsen af rettigheder og på den rolle, som ligestillingsorganer, arbejdsmarkedets parter og ikke-statslige organisationer spiller.

Rapporten har imidlertid ikke til formål at give en udtømmende retlig evaluering af alle nationale gennemførelsesbestemmelser. Den berører derfor på ingen måde de

---

<sup>1</sup> EFT L 269 af 5.10.2002, s. 15.

<sup>2</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (EUT L 204 af 26.7.2006, s. 23).

<sup>3</sup> Alle bestemmelser, der efterfølgende henvises til, er bestemmelser i det ændrede direktiv 76/207/EØF og ikke i ændringsdirektiv 2002/73/EF.

<sup>4</sup> Se især beslutning af 15. januar 2009 om gennemførelse og anvendelse af direktiv 2002/73/EF, 2008/2039 (INI).

overtrædelsesprocedurer, som Kommissionen allerede har besluttet eller senere beslutter at indlede vedrørende medlemsstaternes gennemførelse af visse af direktivets bestemmelser.

## **2. GENNEMFØRELSE OG OVERTRÆDELSESPROCEDURER**

Da fristen for direktivets gennemførelse udløb, havde ni medlemsstater (AT, BE, DE, DK, ES, EL, FI, LU og NL) endnu ikke meddelt deres nationale gennemførelsesbestemmelser. Der blev derfor indledt overtrædelsesprocedurer for manglende gennemførelse imod disse medlemsstater i henhold til EF-traktatens artikel 266. To af disse procedurer (imod BE og LU) blev indbragt for EF-Domstolen, der erklærede, at de to medlemsstater havde tilsidesat de forpligtelser, der påhviler dem i henhold til direktiv 2002/73/EF, fordi de ikke inden for den fastsatte frist havde vedtaget de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme direktivet<sup>5</sup>. Både Belgien og Luxembourg har efter Domstolens dom vedtaget en ny lovgivning, hvorfor procedurerne er blevet afsluttet.

Efter at have kontrolleret, hvorvidt de gennemførelsesbestemmelser, der var blevet meddelt af medlemsstaterne, var i overensstemmelse med direktivet, indledte Kommissionen i henhold til EF-traktatens artikel 226 traktatbrudssager mod 22 medlemsstater. Efter en række klager fra offentligheden steg antallet af sager til 25. Overtrædelsesprocedurerne gav Kommissionen mulighed for at indgå i en dialog med medlemsstaterne, hvilket resulterede i, at lovgivningen i visse medlemsstater blev bragt i overensstemmelse med direktivet, og procedurerne blev i så fald afsluttet (i skrivende stund er procedurerne imod CY og EL afsluttede).

Det høje antal sager skyldes delvis lovgivningens store anvendelsesområde og høje kompleksitet. Selv om en lang række sager stadig verserer, har de fleste medlemsstater gjort betydelige fremskridt i gennemførelsen af direktiv 2002/73/EF. Medlemsstaterne har som led i overtrædelsesprocedurerne ofte ændret deres lovgivning således, at de kunne opnå delvis eller næsten fuldstændig overensstemmelse med direktivets bestemmelser, men det har imidlertid ikke været muligt at afslutte overtrædelsesprocedurerne. De gennemførelsesproblemer, der er konstateret, vedrører forskellige aspekter af direktivet og varierer fra medlemsstat til medlemsstat, men som det fremgår af nedenstående, er der dog en række punkter, der går igen.

## **3. DIREKTIVETS VIRKNINGER**

Selv om fællesskabslovgivningen om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår beskæftigelse og arbejdsbetingelser har været i kraft i årtier, udgør direktivet en vigtig milepæl i udviklingen af denne lovgivning, og det har bidraget til at bringe standarden på dette område op på samme moderne niveau som den øvrige fællesskabsret, der forbyder forskelsbehandling af andre grunde<sup>6</sup>. Den indvirkning, som direktivet har haft på lovgivningen i de enkelte medlemsstater, varierer afhængig af, hvor udviklet lovgivningen om

---

<sup>5</sup> Domstolens dom af 17. juli 2008 i sag C-543/07, Kommissionen mod Belgien, og i sag C-340/07, Kommissionen mod Luxembourg, Sml. 2008 I, s. 43.

<sup>6</sup> Jf. Rådets direktiv 2000/43/EF af 20. juni 2000 om gennemførelse af princippet om ligebehandling af alle uanset race eller etnisk oprindelse (EFT L 180 af 19.7.2000, s. 22) og Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT L 303 af 2.12.2000, s. 16).

ligestilling var i det pågældende land, men alle medlemsstater har skullet foretage ændringer af deres nationale lovgivning for at leve op til direktivet.

Artikel 1(1a) i det ændrede direktiv vedrører forpligtelsen til at **integre** **ligestillingsaspektet inden for andre områder af ligebehandling**, dvs. kravet om, at medlemsstaterne tager aktivt hensyn til målsætningen om ligebehandling af mænd og kvinder, når de udformer og gennemfører love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter inden for områder, der er omfattet af direktivet. Medlemsstaterne har opfyldt denne forpligtelse på mange måder. Nogle lande har indført bestemmelser herom i lovgivningen, hvormed princippet om ligebehandling er blevet ophøjet til et grundlæggende retligt princip (DK, ES, FI, IT, PL, PT og SE), andre har vedtaget strategiske programmer (f.eks. BG, CZ, EL, FI, LT, LV, PT, SE og SI), der ofte er baseret på mere detaljerede periodiske programmer, andre igen har vedtaget retningslinjer for integrering af ligestillingsaspektet (AT), mens andre har indført institutionelle løsninger i form af interministerielle organer (CZ, DE og PT) eller kontaktpunkter vedrørende kønsaspektet i ministerier eller andre myndigheder (BG og CZ). Visse medlemsstater (f.eks. CZ, DK, EE, ES, LU og UK) har indført et krav om, at der skal foretages forudgående evaluering af virkningerne af eventuelle lovbestemmelser eller politikker om ligestilling. Betydningen af at integrere ligestillingsaspektet på lokalt niveau blev fremhævet af BG, ES og FR, mens der i DE, EE og FI tilbydes undervisning om integrering af ligestillingsaspektet.

Direktiv 2002/73/EF har **udvidet anvendelsesområdet for direktiv 76/207/EØF**, særlig ved at forbyde forskelsbehandling for så vidt angår adgangen til selvstændig erhvervsvirksomhed og medlemskab af og aktiv deltagelse i arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer eller enhver anden organisation, hvis medlemmer udøver et bestemt erhverv, samt de fordele, sådanne organisationer giver medlemmerne (artikel 3, stk. 1, litra a) og d)). Problemerne med gennemførelsen af disse bestemmelser i visse medlemsstater har hovedsagelig bestået i, at adgangen til selvstændig erhvervsvirksomhed og medlemskab af og aktiv deltagelse i arbejdstager- eller arbejdsgiverorganisationer ikke var omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling.

Direktivet har bidraget betydeligt til Fællesskabets ligestillingslovgivning ved at præcisere begrebet forskelsbehandling og udtrykkeligt **definere** forskellige former for forskelsbehandling (direkte og indirekte forskelsbehandling, chikane, sexchikane og instruktioner om forskelsbehandling) og ved at give en tydeligere definition af beskyttelsesområdet (artikel 2, stk. 2 og 4). Det var nødvendigt for de fleste medlemsstater at indføre eller ændre deres lovgivning for at gennemføre disse bestemmelser korrekt. Desværre har gennemførelsen af disse grundlæggende bestemmelser ikke været helt uden problemer. Et aspekt, man ofte stødte på i forbindelse med overvågningen af direktivets gennemførelse, var, at visse nationale definitioner på forskelsbehandling, særlig indirekte forskelsbehandling, var mere snævre end direktivets definitioner.

**Undtagelserne** fra princippet om ikke-forskelsbehandling har ligeledes afgørende betydning med hensyn til anvendelsesområdet for beskyttelsen mod forskelsbehandling. I henhold til det ændrede direktiv kan en indirekte forskelsbehandling være berettiget i visse situationer (jf. artikel 2, stk. 2). I henhold til artikel 2, stk. 6, betragtes en ulige behandling desuden ikke som forskelsbehandling, hvis det udgør et regulært og afgørende erhvervsmæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil. Gennemførelsen af disse bestemmelser gav problemer i en række medlemsstater, når undtagelserne var formuleret for bredt, fordi det således medførte et mere snævert beskyttelsesområde.

Direktivet definerer **chikane** og - som noget nyt inden for fællesskabsretten - også **sexchikane** som former for forskelsbehandling. En af fejltagelserne ved gennemførelsen af disse bestemmelser i visse medlemsstater bestod i at begrænse beskyttelsen til forholdet mellem arbejdstagerne og deres overordnede, hvilket således udelukker kolleger eller tredjemand. Visse medlemsstater har med tiden og som led i overtrædelsesprocedurerne tilpasset deres definitioner af disse former for forskelsbehandling.

Disse bestemmelser havde også varierende virkning i de forskellige medlemsstater. Visse medlemsstater havde allerede en lovgivning, der beskyttede mod chikane og/eller sexchikane, inden direktiv 2002/73/EF blev vedtaget. F.eks. var chikane baseret på køn allerede forbudt ifølge loven i DK, SE og UK. I AT blev chikane baseret på køn en lovovertrædelse efter direktivets vedtagelse. Disse medlemsstater fik med direktivets gennemførelse imidlertid mulighed for at opnå større juridisk klarhed eller på anden måde at forbedre beskyttelsen (f.eks. blev der i AT fastsat et større erstatningsbeløb i sådanne sager, mens man i UK ændrede reglerne om bevisførelse) og for at gøre mere opmærksom på denne problematik (i UK f.eks. omfatter både lovgivningen og retspraksis nu chikane og sexchikane). I andre medlemsstater har direktivet, ud over at gøre mere opmærksom på problemet, ført til mere grundlæggende lovgivningsmæssige ændringer: f.eks. blev der for første gang indført lovbestemmelser, der forbyder chikane og/eller sexchikane i CY, CZ, ES, IT, PL og SK, og det blev anerkendt som en form for forskelsbehandling i FI, FR og PT.

Mange medlemsstater understreger borgernes manglende viden om chikane og sexchikane og påpeger, at det fortsat er nødvendigt at informere på dette område for at bekæmpe disse fænomener. Der er særlige problemer med håndhævelsen, eftersom ofrene er særlig sårbare og sjældent tager initiativ til at anlægge sag (de fleste medlemsstater oplyser om et meget lavt antal sager ved domstolene). Ikke-statslige organisationer, fagforeninger og ligestillingsorganer, der yder hjælp til ofre og information til arbejdsgivere, spiller en særlig rolle med hensyn til at forbedre situationen. Sexchikane begås ofte af kolleger, hvorfor arbejdsgiveren spiller en afgørende rolle. En af metoderne til at bekæmpe chikane er at have særlige vejledere i virksomhederne (f.eks. i BE og SI).

Enhver ulige behandling af en kvinde i forbindelse med **svangerskab eller barselsorlov** udgør forskelsbehandling som defineret i det ændrede direktiv (artikel 2, stk. 7) og forekommer fortsat i mange medlemsstater. På dette område har den bestemmelse, hvorefter en kvinde har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville have været berettiget til under sit fravær, haft den største virkning. I BG, ES, FR og LT har dette ført til ny lovgivning, mens det i andre medlemsstater har haft mindre omfattende konsekvenser i form af mindre lovændringer. I forbindelse med indgivelsen af oplysninger på dette punkt gjorde flere medlemsstater og arbejdsmarkedsparter opmærksom på, at der var behov for i højere grad at forene arbejdsliv og familieliv.

Artikel 2, stk. 8, giver mulighed for **positiv særbehandling** i henhold til EF-traktatens artikel 141, stk. 4, inden for de områder, der er omfattet af direktivet. Situationen på dette område er meget forskellig fra medlemsstat til medlemsstat. Mens en række lande ikke har gjort brug af denne mulighed (f.eks. CY, LU og LV), har en lang række lande indført udtrykkelige lovbestemmelser herom (f.eks. AT, BE, CZ, DE, DK, EE, EL, ES, FR, IT, MT, PT, RO, SE, SI og SK). Visse medlemsstater har således indført nationale regler om positiv særbehandling inden for særlige områder (f.eks. er det obligatorisk i den føderale offentlige sektor i BE; i DE er der fastsat kvoter for offentligt ansatte på føderalt niveau og delstatsniveau; i IT og NL er der vedtaget planer for positiv særbehandling for offentligt ansatte; og i MT har kvinder, der

vender tilbage til arbejdsmarkedet, en lavere trækprocent). I flere medlemsstater (AT, ES og FR) er bestemmelserne om positiv særbehandling omfattet af de kollektive overenskomster. I ES har myndighederne pligt til at indføre bestemmelser om positiv særbehandling for at bekæmpe forskelsbehandling. I FI er princippet om positiv særbehandling omtalt i virksomhedernes ligestillingsplaner, men muligheden anvendes sjældent i praksis.

De mest almindelige eksempler på positiv særbehandling omfatter foranstaltninger inden for uddannelse og erhvervsuddannelse (f.eks. i CZ, ES, EL, PT og SE), foranstaltninger til integration af kvinder generelt og især af kvinder, der har født og som vender tilbage til arbejdsmarkedet (BG, CZ, ES og PL), andre foranstaltninger til at fremme kvinders erhvervsmæssige aktiviteter (DE og EL), og incitamenter til personer tilhørende det underrepræsenterede køn til at søge visse stillinger (DK og UK).

I visse medlemsstater overvåges sådanne foranstaltninger af ligestillingsorganer (f.eks. i SK). I SI er kravet om forhåndsgodkendelse af foranstaltninger til positiv særbehandling ophævet. Ligestillingsorganerne i BE og UK giver rådgivning om positiv særbehandling. ES gjorde i sin indberetning opmærksom på et potentielt problem i forhold til, hvor langt man kan gå med positiv særbehandling, uden at det krænker princippet om ligebehandling.

#### **4. BESTEMMELSER OM HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTELSE OG BESKYTTELSE AF RETTIGHEDER**

Den almindelige metode til at sikre håndhævelsen af individuelle rettigheder, det vil sige på grundlag af retslige procedurer, er mindre effektiv til at sikre, at de relevante lovbestemmelser om ligebehandling overholdes, end inden for andre områder. Det fremgår af oplysningerne fra medlemsstaterne, at antallet af retssager om forskelsbehandling er lavt eller endog meget lavt i næsten alle medlemsstater. Dette skyldes den lange sagsbehandling, de omfattende formaliteter, omkostningerne og frygten for repressalier. Direktivet anerkender problemet og indeholder en række bestemmelser med henblik på at forbedre håndhævelsen af lovgivningen om ligestilling.

Medlemsstaterne bør sikre, at alle personer, der mener, at de har lidt skade som følge af en manglende overholdelse af princippet om ligebehandling, har adgang til **retslige og/eller administrative procedurer** til at håndhæve de forpligtelser, der er fastsat i det ændrede direktiv (artikel 6, stk. 1). I nogle enkelte medlemsstater var det uklart, om denne forpligtelse også gjaldt efter endt ansættelsesforhold, således som det er fastsat i den pågældende bestemmelse.

Det ændrede direktiv (artikel 6, stk. 3) pålægger medlemsstaterne at sikre, at foreninger, organisationer og andre juridiske personer, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre, at direktivets bestemmelser overholdes, er berettigede til - **enten på vegne af eller til støtte for klageren**, med dennes godkendelse – at indtræde som part i klagen til retslige eller administrative instanser med henblik på håndhævelse af forpligtelserne i henhold til direktivet. Et af problemerne i forbindelse med denne forpligtelse var, hvorvidt man kunne beslutte kun at give en ombudsmand eller fagforeninger adgang til dette, og udelukke andre organisationer. Kommissionen undersøgte ligeledes, om det kriterium, der var fastsat ved lov i visse medlemsstater, for hvornår foreninger kunne indlede procedurer, var for restriktivt. Lovgivningen på dette punkt er blevet ændret i en række medlemsstater. De praktiske virkninger af denne bestemmelse varierer fra medlemsstat til medlemsstat. Nonprofitorganisationerne er særlig aktive i visse lande (DE og FR), mens hjælpen

hovedsagelig kommer fra ligestillingsorganer i andre lande (BE, ES og SK) eller fra fagforeninger i en lang række andre lande (CY, CZ, DK, NL, SE og SI).

Direktivet indeholder mere præcise bestemmelser om **erstatning eller godtgørelse** for tab og skader, der er påført en person som følge af forskelsbehandling, således at det har en præventiv virkning og står i et rimeligt forhold til det pågældende tab, idet der ikke må fastsættes noget maksimumbeløb (artikel 6, stk. 2). En række overtrædelsesprocedurer handlede netop om fastsættelsen af en sådan øvre grænse for erstatning. Dette problem bliver gradvist mindre, efterhånden som overtrædelsesprocedurerne skrider frem.

Det ændrede direktiv (artikel 7) indeholder en bestemmelse til beskyttelse mod **repressalier**. En typisk fejl ved gennemførelsen af denne bestemmelse i visse medlemsstater bestod i at indskrænke beskyttelsesområdet i forhold til direktivet, f.eks. ved at beskytte offeret for forskelsbehandlingen men samtidig udelukke de personer, der havde hjulpet offeret.

Det ændrede direktiv (artikel 8d) indeholder et krav om, at der skal indføres **sanktioner** for enhver overtrædelse af nationale bestemmelser, der vedtages i henhold til direktivet, idet disse sanktioner skal være effektive, stå i rimeligt forhold til overtrædelsen og have afskrækkende virkning. De fleste medlemsstater har opfyldt denne forpligtelse.

## 5. LIGESTILLINGSORGANER

Ud over bestemmelserne til at styrke de almindelige metoder til håndhævelse indeholder direktivet nogle nye metoder til at forbedre overholdelse og fremme ligestilling, idet forpligtelsen til at oprette ligestillingsorganer er den første metode, som er værd at nævne. Medlemsstaterne skal i henhold til artikel 8a udpege "et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn", idet disse organer skal have kompetence til at give uvildig bistand til ofre for forskelsbehandling i forbindelse med deres klager over forskelsbehandling, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Nogle medlemsstater har længe haft sådanne organer, enten i form af ombudsmænd eller klagenevner. I de fleste medlemsstater blev de imidlertid indført på grundlag af direktivet. Der er stor forskel på disse ligestillingsorganer i EU med hensyn til kompetencer, den måde, de fungerer på, organisation samt menneskelige og finansielle ressourcer.

Den vigtigste opgave for disse ligestillingsorganer er at yde bistand til ofre. Det fremgår tydeligt af oplysningerne fra medlemsstaterne, at personer, der klager over forskelsbehandling, er mere tilbøjelige til at henvende sig til et ligestillingsorgan end til domstolene, hovedsagelig på grund af den specifikke ekspertise, som førstnævnte besidder, og fordi de er gratis og mindre bureaukratiske. Den støtte, som ligestillingsorganerne giver, varierer fra medlemsstat til medlemsstat. I visse lande (DK, SE og SI) går disse organer så langt som til at behandle klager i domstolslignende procedurer med bindende afgørelser, som dog kan appelleres ved en domstol. I andre lande kan ligestillingsorganerne iværksætte undersøgelser på eget initiativ (CY, NL, SE og UK) eller støtte klagerne ved domstolene og/eller de offentlige myndigheder (AT, BG, ES, FR, SE og UK). I andre lande igen er disse organers rolle begrænset til at give oplysninger (MT og PL).

Selv om ligestillingsorganerne blev oprettet for at fremme ligestilling, er borgernes kendskab til deres arbejde ikke altid tilfredsstillende, hvilket kan ses ud fra det forholdsvis lave antal anmodninger om støtte, de får i visse lande. Det er nødvendigt at forbedre kendskabet til deres eksistens og deres arbejde og især til den støtte, de kan give ofre for forskelsbehandling. Visse ligestillingsorganer har oprettet servicetelefoner (ES, SE og UK) og iværksat oplysningskampagner, hvilket fremmer adgangen til deres tjenester.

Det er Kommissionens opfattelse, at ligestillingsorganerne kun kan udføre deres opgaver på uafhængig vis, hvis de også i et vist omfang er uafhængige med hensyn til organisation samt finansielle og menneskelige ressourcer. Situationen på dette område varierer meget fra medlemsstat til medlemsstat.

Selv om direktivet kun fastsætter en række minimumskrav for ligestillingsorganer, er disse ikke blevet opfyldt i visse medlemsstater. Problemerne på dette område er med tiden og efterhånden, som overtrædelsesprocedurerne skrider frem, blevet reduceret betydeligt. På den anden side har ligestillingsorganerne i visse medlemsstater en mere omfattende kompetence end foreskrevet i direktivet, således at de f.eks. foretager kontrol med ligestillingsplaner (ES, FI og SE), giver rådgivning om og foretager overvågning af positiv særbehandling samt tilbyder uddannelse.

Kommissionen har besluttet at iværksætte en undersøgelse af ligestillingsorganerne for at se nærmere på visse aspekter som f.eks. uvildighed, adgang, synlighed og effektivitet.

## **6. DIALOG MELLEM ARBEJDSMARKEDETS PARTER, DIALOG MED IKKE-STATSLIGE ORGANISATIONER OG ARBEJDSGIVERNES ROLLE**

Direktivet har til formål at fremme ligebehandling, bl.a. ved at inddrage arbejdsmarkedets parter generelt og arbejdsgivere i særdeleshed i den sociale dialog. Der findes en række instrumenter som f.eks. kollektive overenskomster, der på langt sigt kan bidrage til at skabe arbejdsvilkår uden forskelsbehandling.

Eftersom den nye artikel 8b, stk. 1 og 2, henviser til nationale traditioner og national praksis med hensyn til de forpligtelser, der fastsættes, afhænger inddragelsen af arbejdsmarkedets parter i høj grad af traditionerne i den pågældende medlemsstat og af, hvor udviklet dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og de kollektive overenskomster er. Det er f.eks. i UK ikke sædvanen at indgå kollektive overenskomster, og dialogen med arbejdsmarkedets parter foregår på anden vis, bl.a. på grundlag af finansiering, forskning og vejledning. I de fleste medlemsstater spiller dialogen mellem arbejdsmarkedets parter generelt og de kollektive overenskomster i særdeleshed en stor rolle.

Der findes kollektive overenskomster om ligestillingsaspekter i AT, BE, DK, ES, FR, LT, LV, MT, NL, PT, SE og SI, og de er bindende i nogle af disse lande (AT, ES og FR). I visse medlemsstater (BG, CZ, EL, ES, LV, PL, PT, RO, SK og SI) finder dialogen mellem arbejdsmarkedets parter sted på nationalt plan og omfatter som regel trepartsorganer. En måde at fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter på - ud over gennem kollektive overenskomster - er typisk at foretage høring af arbejdsmarkedets parter om lovgivning og



politiske initiativer. I 2005 indgik de europæiske arbejdsmarkedsparter således en rammeaftale om ligestilling<sup>7</sup>.

Medlemsstaterne skal i henhold til den nye artikel 8b, stk. 3, og i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler og praksis tilskynde arbejdsgiverne til på organiseret og systematisk vis at fremme ligestilling. Dette foregår bl.a. ved at informere på virksomhedsplan (f.eks. i BE og EE) eller ved at vedtage ligestillingsplaner (f.eks. ES, FI, NL og SE i virksomheder med et bestemt antal ansatte).

Det ændrede direktiv (artikel 8c) anerkender også den rolle, som dialogen med ikke-statslige organisationer spiller. De vigtigste måder at inddrage interesseorganisationer på omfatter oprettelsen af rådgivende organer (f.eks. i BG, CZ, EL, ES, PT og UK), at høre dem om politiske initiativer og lovgivning, give finansiel støtte (f.eks. i BE, CZ, DE, EE, ES, FI, SE, SK og UK – i sidstnævnte især med henblik på at yde støtte til ofre), at organisere fælles konferencer og seminarer, at inddrage ikke-statslige organisationer i udarbejdelsen af dokumenter til nationale eller internationale organer eller at inddrage deres medlemmer i delegationer til FN-konferencer (som i SE). Visse medlemsstater (AT, BG, EL og PL) understregede den rolle, som det europæiske år for lige muligheder for alle (2007) har spillet med hensyn til at etablere et samarbejde med de ikke-statslige organisationer og deres deltagelse i projekter vedrørende dette initiativ. De ikke-statslige organisationers rolle med hensyn til at gennemføre projekter, som blev finansieret af strukturfondene, blev fremhævet af CZ, LT og PL.

## 7. KONKLUSION

Når det tages i betragtning, at det i en lang række medlemsstater var nødvendigt at foretage gennemgribende ændringer af lovgivningen, og at der i de fleste medlemsstater er sket betydelige fremskridt med gennemførelsen af direktivets bestemmelser, kan gennemførelsen af direktiv 2002/73/EF generelt betragtes som tilfredsstillende. Det er imidlertid fortsat nødvendigt at gøre en indsats i en række medlemsstater for at opnå fuldstændig og korrekt gennemførelse.

Direktivet er en vigtig milepæl i udviklingen af fællesskabslovgivningen om ligestilling i den forstand, at det har moderniseret reglerne om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og dermed beslægtede områder. Uligheder og forskelsbehandling finder dog fortsat sted, og det er derfor vigtigt omhyggeligt at indføre og håndhæve fællesskabslovgivningen og de nationale lovgivninger om ligestilling.

Ligestillingsorganerne, der ikke kun overvåger udviklingen på nationalt plan og giver støtte til ofre for forskelsbehandling, men også bidrager til at fremme ligestilling på langt sigt gennem deres mange andre aktiviteter, spiller en ganske særlig rolle på dette område.

Det er vigtigt at inddrage samtlige aktører (myndigheder, arbejdsmarkedsparter, ikke-statslige organisationer, ligestillingsorganer og samfundet som helhed) for at informere om og gøre effektiv brug af de midler til bekæmpelse af forskelsbehandling, som direktivet stiller til rådighed.

---

<sup>7</sup> Findes på [http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework\\_of\\_actions\\_gender\\_equality\\_010305-2.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/framework_of_actions_gender_equality_010305-2.pdf).