

**RICHTLIJN 2002/73/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD****van 23 september 2002****tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden****(Voor de EER relevante tekst)**

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 141, lid 3,

Gezien het voorstel van de Commissie <sup>(1)</sup>,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité <sup>(2)</sup>,

Volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag <sup>(3)</sup>, en gezien de gemeenschappelijke tekst die op 19 april 2002 door het Bemiddelingscomité is goedgekeurd,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Europese Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals die uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht.
- (2) Gelijkeheid voor de wet en bescherming tegen discriminatie voor een ieder is een universeel recht, erkend door de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie en de Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten en inzake economische, sociale en culturele rechten alsmede in het door alle lidstaten ondertekende Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden.
- (3) In de onderhavige richtlijn worden de fundamentele rechten geëerbiedigd en worden de beginselen welke met name zijn vastgelegd in het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie nageleefd.
- (4) Gelijkeheid van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel krachtens artikel 2 en artikel 3, lid 2, van het EG-Verdrag, alsmede krachtens de jurisprudentie van het

Hof van Justitie. Deze verdragsbepalingen schrijven voor dat gelijkheid van mannen en vrouwen een „taak” is en een „doel” is van de Gemeenschap en zij leggen de positieve verplichting op deze gelijkheid bij elk optreden „te bevorderen”.

- (5) Artikel 141 van het Verdrag, en met name lid 3, heeft met name betrekking op gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep.
- (6) Richtlijn 76/207/EEG van de Raad <sup>(4)</sup> geeft geen definitie van de begrippen directe en indirecte discriminatie. Op basis van artikel 13 van het Verdrag heeft de Raad Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 aangenomen houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming <sup>(5)</sup>, alsmede Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling bij de arbeid <sup>(6)</sup>, waarin directe en indirecte discriminatie gedefinieerd worden. Derhalve is het passend met deze richtlijnen overeenstemmende definities met betrekking tot het geslacht op te nemen.
- (7) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht om met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen. Maatregelen in de zin van artikel 141, lid 4, van het Verdrag, kunnen bestaan uit het lidmaatschap van of de voortzetting van de activiteiten van organisaties of vakverenigingen die als belangrijkste doelstelling hebben de bevordering in de praktijk van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen.
- (8) Intimidatie die verband houdt met het geslacht van een persoon en seksuele intimidatie zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het is daarom noodzakelijk deze begrippen te definiëren en deze vormen van discriminatie te verbieden. Te dien einde moet worden benadrukt dat deze vormen van discriminatie zich niet alleen op de werkplek voordoen, maar ook in de context van de toegang tot werk en beroepsopleiding, gedurende de arbeid en het beroep.
- (9) In dit verband dienen de werkgevers en de verantwoordelijken voor de beroepsopleiding te worden aangemoedigd om maatregelen te nemen ter bestrijding van elke

<sup>(1)</sup> PB C 337 E van 28.11.2000, blz. 204, en PB C 270 E van 25.9.2001, blz. 9.

<sup>(2)</sup> PB C 123 van 25.4.2001, blz. 81.

<sup>(3)</sup> Advies van het Europees Parlement van 31 mei 2001 (PB C 47 van 21.2.2002, blz. 19), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 23 juli 2001 (PB C 307 van 31.10.2001, blz. 5) en besluit van het Europees Parlement van 24 oktober 2001 (PB C 112 E van 9.5.2002, blz. 14). Besluit van het Europees Parlement van 12 juni 2002 en besluit van de Raad van 13 juni 2002.

<sup>(4)</sup> PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40.

<sup>(5)</sup> PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22.

<sup>(6)</sup> PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16.

vorm van seksuele discriminatie en in het bijzonder om preventieve maatregelen te nemen tegen intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

- (10) Feiten op grond waarvan geconcludeerd kan worden dat er sprake is van directe of indirecte discriminatie dienen beoordeeld te worden door nationale rechterlijke of andere bevoegde instanties overeenkomstig de regels van de nationale wetgeving en praktijk. Deze regels kunnen met name inhouden dat indirecte discriminatie op enigerlei wijze, ook op basis van statistische gegevens, kan worden aangetoond. Volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie <sup>(1)</sup> is er sprake van discriminatie, wanneer verschillende regels worden toegepast op vergelijkbare situaties of wanneer dezelfde regel wordt toegepast op verschillende situaties.
- (11) De beroepsactiviteiten die de lidstaten van de werkingssfeer van Richtlijn 76/207/EEG kunnen uitsluiten, moeten worden beperkt tot de beroepsactiviteiten die ertoe noodzakelijk dat een persoon van een bepaald geslacht de arbeid verricht wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten, mits het nagestreefde doel legitiem is en het evenredigheidsbeginsel, zoals het in de jurisprudentie van het Hof van Justitie is vastgesteld, geëerbiedigd wordt <sup>(2)</sup>.
- (12) Het Hof van Justitie heeft ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling consequent de legitimiteit erkend van de bescherming van vrouwen tijdens en na de zwangerschap; het heeft voorts consequent geoordeeld dat elke ongunstige behandeling van vrouwen die verband houdt met zwangerschap of moederschap een directe discriminatie op grond van geslacht vormt. Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) <sup>(3)</sup>, waarmee beoogd wordt de bescherming te verzekeren van de lichamelijke en geestelijke gezondheid van vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de borstvoeding, wordt derhalve door onderhavige richtlijn onverlet gelaten. Volgens de preambule van Richtlijn 92/85/EEG mag de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de borstvoeding geen afbreuk doen aan de plaats van de vrouw op de arbeidsmarkt en evenmin afbreuk doen aan de richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Het Hof van Justitie erkent de bescherming van de rechten inzake de arbeid van vrouwen, met name hun recht terug te keren naar dezelfde baan of een gelijkwaardige functie, met arbeidsvoorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn, alsmede van hun recht te profiteren van de verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens

hun afwezigheid aanspraak zouden hebben kunnen maken.

- (13) In de resolutie van de Raad en van de ministers van Werkgelegenheid en Sociaal Beleid van 29 juni 2000, in het kader van de Raad bijeen, betreffende de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het beroeps- en gezinsleven <sup>(4)</sup>, worden de lidstaten aangespoord na te gaan in hoeverre in hun rechtsorde aan mannelijke werknemers een individueel en niet-overdraagbaar recht op vaderschapsverlof kan worden toegekend, waarbij hun rechten met betrekking tot werkgelegenheid onaangetast blijven. In dat verband moet worden beklemtoond dat het de lidstaten toekomt te bepalen of zij dat recht al dan niet toekennen en de voorwaarden vast te stellen, anders dan ontslag en terugkeer naar het werk, die buiten de werkingssfeer van deze richtlijn vallen.
- (14) De lidstaten kunnen uit hoofde van artikel 141, lid 4, van het Verdrag maatregelen handhaven of aannemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit voor het onderverteenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren; gezien de huidige situatie en gelet op Verklaring nr. 28 bij het Verdrag van Amsterdam dienen de lidstaten in de eerste plaats te streven naar verbetering van de situatie van vrouwen in het beroepsleven.
- (15) Het discriminatieverbod mag geen afbreuk doen aan de handhaving of vaststelling van maatregelen die zijn bedoeld om de nadelen die een groep personen van een bepaald geslacht ondervindt, te voorkomen of te compenseren. Deze maatregelen kunnen organisaties van personen van een bepaald geslacht toestaan, mits deze als hoofddoelstelling hebben aan de bijzondere behoeften van deze personen tegemoet te komen en de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen.
- (16) Het beginsel van gelijk loon voor mannen en vrouwen is al stevig verankerd in artikel 141 van het Verdrag en Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers <sup>(5)</sup> en wordt consequent bevestigd in de jurisprudentie van het Hof van Justitie; dit beginsel is een wezenlijk en onontbeerlijk onderdeel van het „acquis communautaire” op het gebied van discriminatie op basis van geslacht.
- (17) Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat, gelet op het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming, werknemers ook na beëindiging van de dienstbetrekking recht hebben op deze bescherming <sup>(6)</sup>. Een werknemer die een uit hoofde van deze richtlijn beschermd persoon verdedigt, of voor deze persoon getuigt, dient recht te hebben op dezelfde bescherming.

<sup>(1)</sup> Zaak C-394/96, Brown, Jurisprudentie 1998, blz. I-4185, zaak C-342/93, Gillepsie, Jurisprudentie 1996, blz. I-475.

<sup>(2)</sup> Zaak C-222/84, Johnston, Jurisprudentie 1986, blz. 1651, zaak C-273/97, Sirdar, Jurisprudentie 1999, blz. I-7403 en zaak C-285/98, Kreil, Jurisprudentie 2000, blz. I-69.

<sup>(3)</sup> PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

<sup>(4)</sup> PB C 218 van 31.7.2000, blz. 5.

<sup>(5)</sup> PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19.

<sup>(6)</sup> Zaak C-185/97, Coote, Jurisprudentie 1998, blz. I-5199.

- (18) Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat, om effectief te zijn, het beginsel van gelijke behandeling impliceert dat, telkens wanneer dit wordt overtreden, de vergoeding toegekend aan de gediscrimineerde werknemer in verhouding moet staan tot de geleden schade. Het heeft voorts gepreciseerd dat het vooraf bepalen van een maximumbedrag effectieve compensatie kan beletten en dat het niet toekennen van rente ter compensatie van het geleden verlies niet is toegestaan<sup>(1)</sup>.
- (19) Volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie kunnen nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering worden aanvaard, mits deze regels niet ongunstiger zijn dan de beroepstermijnen voor soortgelijke nationale vorderingen en zij het in de praktijk niet onmogelijk maken om de aan het Gemeenschapsrecht ontleende rechten uit te oefenen.
- (20) Personen die op grond van geslacht gediscrimineerd zijn, dienen over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te beschikken. Teneinde een effectiever beschermingsniveau te verschaffen, dienen verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om, naargelang hetgeen de lidstaten bepalen, namens of ten behoeve van een slachtoffer, een procedure aanhangig te maken, onverminderd de nationale procedureregels betreffende de vertegenwoordiging en verdediging in rechte.
- (21) De lidstaten dienen de dialoog tussen de sociale partners en, binnen het kader van de nationale praktijk, met de niet-gouvernementele organisaties te bevorderen, teneinde de diverse vormen van discriminatie op grond van geslacht op de werkplek aan te pakken en te bestrijden.
- (22) De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.
- (23) Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt, kan de Gemeenschap overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel, gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.
- (24) Derhalve dient Richtlijn 76/207/EEG te worden gewijzigd,

HEBLEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

#### Artikel 1

Richtlijn 76/207/EEG wordt als volgt gewijzigd:

1. in artikel 1 wordt het volgende lid ingevoegd:

„1 bis. De lidstaten houden daadwerkelijk rekening met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke

bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in lid 1 genoemde gebieden.”;

2. artikel 2 wordt vervangen door:

#### „Artikel 2

1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn zijn de volgende definities van toepassing:

— „directe discriminatie”: wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

— „indirecte discriminatie”: wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

— „intimidatie”: wanneer er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

— „seksuele intimidatie”: wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd.

3. Intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van deze richtlijn worden beschouwd als discriminatie op grond van geslacht en zijn derhalve verboden.

Het feit dat een persoon zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, mag niet ten grondslag liggen aan een beslissing die die persoon treft.

4. Een opdracht tot het discrimineren van personen op basis van geslacht wordt beschouwd als discriminatie in de zin van deze richtlijn.

5. De lidstaten moedigen, in overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, de werkgevers en de verantwoordelijken voor de toegang tot beroepsopleiding ertoe aan, maatregelen te nemen om elke vorm van discriminatie op basis van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, te voorkomen.

<sup>(1)</sup> Zaak C-180/95, Draehmpaehl, Jurisprudentie 1997, blz. I-2195. Zaak C-271/91, Marshall, Jurisprudentie 1993, blz. I-4367.

6. De lidstaten kunnen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, inclusief de opleiding die daartoe leidt, bepalen dat een verschil in behandeling dat gebaseerd is op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is.

7. Deze richtlijn laat bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet.

Een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, heeft na afloop van haar zwangerschaps- en bevallingsverlof het recht om onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren, en te profiteren van elke verbetering in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak zou hebben kunnen maken.

Het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG vormt een discriminatie in de zin van deze richtlijn.

Deze richtlijn laat tevens de bepalingen van Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (\*) en van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG (\*\*)) onverlet. De richtlijn doet evenmin afbreuk aan het recht van lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van dit recht en om ervoor te zorgen dat zij na afloop van dit verlof het recht hebben om — onder voorwaarden die voor hen niet minder gunstig zijn — naar hun baan of naar een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.

8. De lidstaten kunnen, om volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de praktijk te waarborgen, maatregelen in de zin van artikel 141, lid 4, van het Verdrag aannemen of handhaven.

(\*) PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4.

(\*\*) PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.;

3. artikel 3 wordt vervangen door:

„Artikel 3

1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat er geen directe of indirecte discriminatie op grond van het geslacht plaatsvindt in de publieke of

de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstaties, voor wat betreft:

- a) voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst, of als zelfstandige en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de tak van activiteit en tot op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- b) toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring;
- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden en beloning, zoals bepaald in Richtlijn 75/117/EEG;
- d) lidmaatschap van en betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden.

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om er zorg voor te dragen dat:

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in contracten, collectieve overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.;

4. de artikelen 4 en 5 worden geschrapt;

5. artikel 6 wordt vervangen door:

„Artikel 6

1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, en wanneer zij zulks passend achten, ook tot bemiddelingsprocedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin deze persoon zou zijn gediscrimineerd.

2. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie en reparatie, naar gelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie in strijd met artikel 3, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade; deze compensatie en reparatie mag niet worden beperkt tot een vooraf vastgesteld maximumbedrag, behalve in gevallen waarin de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn is geleden, bestaat in de weigering om zijn/haar sollicitatie in aanmerking te nemen.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, die volgens de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria bij de naleving van deze richtlijn rechtmatig belang hebben, namens of ter ondersteuning van een klager en met diens toestemming gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen om de verplichtingen uit deze richtlijn te doen naleven.

4. De leden 1 en 3 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.”;

6. artikel 7 wordt vervangen door:

*„Artikel 7*

De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor bescherming van werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers volgens de nationale wetgeving en/of praktijken, tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.”;

7. de volgende artikelen worden ingevoegd:

*„Artikel 8 bis*

1. De lidstaten wijzen een of meer organen aan en treffen daarvoor de nodige maatregelen voor de bevordering, analyse, ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van het geslacht. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die op nationaal vlak zijn belast met de verdediging van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van het individu.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat die organen onder meer bevoegd zijn om:

- a) onverminderd het recht van slachtoffers en van de in artikel 6, lid 3, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie;
- b) onafhankelijke onderzoeken over discriminatie te verrichten;
- c) onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt.

*Artikel 8 ter*

1. Overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken nemen de lidstaten passende maatregelen om te bevorderen dat sociale partners via sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes en door onderzoek en uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

2. Voorzover zulks aansluit bij de nationale tradities en praktijken, moedigen de lidstaten sociale partners aan om, onverminderd hun autonomie, de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen en om op het gepaste niveau overeenkomsten te sluiten die antidiscriminatieregels behelzen op de in artikel 1 bedoelde gebieden die binnen het kader van de collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten moeten de minimumeisen gesteld in de onderhavige richtlijn en de nationale uitvoeringsmaatregelen eerbiedigen.

3. In overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, moedigen de lidstaten de werkgevers ertoe aan, de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de werkplek planmatig en systematisch te bevorderen.

4. Te dien einde worden de werkgevers ertoe aangeemoedigd, de werknemers en/of hun vertegenwoordigers op gepaste en periodieke tijdstippen adequate informatie te verstrekken over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen binnen de onderneming.

Deze informatie kan statistieken bevatten over het percentage mannen en vrouwen op de diverse niveaus van de onderneming en mogelijke maatregelen om de situatie in samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers te verbeteren.

*Artikel 8 quater*

De lidstaten bevorderen de dialoog met aangewezen niet-gouvernementele organisaties die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van het geslacht met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

*Artikel 8 quinquies*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen en nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden toegepast.

De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 5 oktober 2005 in kennis van die bepalingen en stellen haar zo spoedig mogelijk in kennis van eventuele latere wijzigingen daarop.

*Artikel 8 sexies*

1. De lidstaten mogen bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.

2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen.”.

*Artikel 2*

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 5 oktober 2005 aan deze richtlijn te voldoen of zorgen er uiterlijk op die datum voor dat de sociale partners bij overeenkomst de vereiste bepalingen invoeren. De lidstaten nemen alle noodzakelijke maatregelen om te allen tijde de door deze richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing, worden vastgesteld door de lidstaten.

2. Binnen drie jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn verstrekken de lidstaten de Commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

3. Onverminderd lid 2 delen de lidstaten de Commissie om de vier jaar de tekst mee van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de krachtens artikel 141, lid 4,

van het Verdrag genomen maatregelen, tezamen met verslagen over de toepassing hiervan. Aan de hand van deze informatie publiceert de Commissie om de vier jaar een verslag met een vergelijkende beoordeling van die maatregelen in het licht van Verklaring nr. 28 gehecht aan de slotakte van het Verdrag van Amsterdam.

*Artikel 3*

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

*Artikel 4*

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, 23 september 2002.

*Voor het Europees Parlement*

*De voorzitter*

P. COX

*Voor de Raad*

*De voorzitter*

M. FISCHER BOEL

---