

RICHTLIJN 2006/54/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD**van 5 juli 2006****betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)**

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,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ⁽¹⁾,

Handelend volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag ⁽²⁾,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 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 ⁽³⁾ en Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid ⁽⁴⁾ zijn in belangrijke mate gewijzigd ⁽⁵⁾. 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 ⁽⁶⁾ en Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht ⁽⁷⁾ omvatten ook bepalingen met het oog op de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Aangezien verdere wijzigingen in deze richtlijnen worden aangebracht, moeten deze worden herschikt om meer duidelijkheid te scheppen en om de voornaamste bepalingen op dit gebied alsook een aantal ontwikkelingen die voortvloeien uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen (hierna: Hof van Justitie) in één tekst samen te voegen.

⁽¹⁾ PB C 157 van 28.6.2005, blz. 83.

⁽²⁾ Advies van het Europees Parlement van 6 juli 2005 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 10 maart 2006 (PB C 126 E van 30.5.2006, blz. 33) en standpunt van het Europees Parlement van 1 juni 2006 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad).

⁽³⁾ PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad (PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15).

⁽⁴⁾ PB L 225 van 12.8.1986, blz. 40. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG (PB L 46 van 17.2.1997, blz. 20).

⁽⁵⁾ Zie bijlage I, deel A.

⁽⁶⁾ PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19.

⁽⁷⁾ PB L 14 van 20.1.1998, blz. 6. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 98/52/EG (PB L 205 van 22.7.1998, blz. 66).

(2) Gelijkheid van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel van het Gemeenschapsrecht krachtens artikel 2 en artikel 3, lid 2, van het Verdrag en 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.

(3) Het Hof van Justitie heeft geoordeeld dat de reikwijdte van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen niet kan worden beperkt tot het verbieden van discriminatie verband houdend met het behoren tot het ene dan wel het andere geslacht. Gelet op haar doelstelling en op de aard van de rechten die zij beoogt te beschermen, geldt het beginsel ook voor discriminatie die berust op de geslachtsverandering van een persoon.

(4) Artikel 141, lid 3, van het Verdrag vormt nu een specifieke rechtsgrond voor de vaststelling van communautaire maatregelen om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling in arbeid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid of arbeid van gelijke waarde.

(5) De artikelen 21 en 23 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie verbieden eveneens elke discriminatie op grond van geslacht en leggen het recht op gelijke behandeling van mannen en vrouwen vast op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

(6) Intimidatie en seksuele intimidatie zijn strijdig met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en worden voor de toepassing van deze richtlijn als discriminatie op grond van geslacht aangemerkt. Deze vormen van discriminatie doen zich niet alleen op de werkplek voor, maar ook bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie. Zij moeten derhalve worden verboden en worden onderworpen aan doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties.

(7) In dit verband dienen werkgevers en verantwoordelijken voor de beroepsopleiding te worden aangemoedigd om maatregelen te nemen ter bestrijding van elke vorm van discriminatie op grond van geslacht en in het bijzonder om preventieve maatregelen te nemen tegen intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek en bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk.

(8) Het in artikel 141 van het Verdrag vastgelegde en in de jurisprudentie van het Hof van Justitie consequent bevestigde beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid vormt een belangrijk aspect van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen en is een wezenlijk en onontbeerlijk onderdeel van het

„acquis communautaire”, met inbegrip van de jurisprudentie van het Hof, op het gebied van discriminatie op basis van geslacht. Daarom moet de implementatie ervan nader worden geregeld.

- (9) Overeenkomstig de vaste jurisprudentie van het Hof van Justitie dient, om uit te maken of werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, te worden nagegaan of deze werknemers, gelet op een reeks van factoren waaronder de aard van het werk, de opleiding en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden.
- (10) Het Hof van Justitie heeft bepaald dat in bepaalde omstandigheden het beginsel van gelijke beloning niet beperkt is tot situaties waarin mannen en vrouwen voor dezelfde werkgever werken.
- (11) De lidstaten dienen samen met de sociale partners het probleem van de blijvende genderspecifieke loonverschillen en de nog steeds duidelijke segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt aan te pakken door middel van flexibele arbeidstijdregelingen, die zowel mannen als vrouwen in staat stellen gezin en werk beter te combineren. Dit kan ook adequate regelingen omvatten voor ouderschapsverlof, dat door beide ouders kan worden genomen, en toegankelijke en betaalbare kinderopvang en zorg voor afhankelijk personen.
- (12) Er moeten specifieke maatregelen worden vastgesteld om de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen te verzekeren in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid en om de werkingssfeer ervan duidelijker te omschrijven.
- (13) Het Hof van Justitie heeft in zijn arrest van 17 mei 1990 in zaak C-262/88 ⁽¹⁾, bepaald dat alle vormen van bedrijfspensioenen een element van de beloning vormen in de zin van artikel 141 van het Verdrag.
- (14) Hoewel socialezekerheidsuitkeringen niet onder het begrip beloning in de zin van artikel 141 van het Verdrag vallen, is nu duidelijk komen vast te staan dat een pensioenregeling voor ambtenaren binnen de werkingssfeer van het beginsel van gelijke beloning vallen indien de uitkeringen uit hoofde van de regeling aan de werknemers worden betaald op grond van hun arbeidsverhouding met de overheid, niet-tegenstaande het feit dat deze regeling deel uitmaakt van een algemene wettelijke regeling. Volgens de arresten van het Hof van Justitie in zaak C-7/93 ⁽²⁾, en zaak C-351/00 ⁽³⁾, wordt aan deze voorwaarde voldaan indien de pensioenregeling slechts geldt voor een specifieke categorie van werknemers en de uitkeringen rechtstreeks afhankelijk zijn van het aantal dienstjaren en worden berekend op basis van het eindloon van de ambtenaar. Voor alle duidelijkheid moet dit in een specifieke bepaling worden vastgesteld.
- (15) Het Hof van Justitie heeft bevestigd dat, terwijl de bijdragen van mannelijke en vrouwelijke werknemers aan een pensioenregeling met vaststaande uitkeringsniveaus onder

artikel 141 van het Verdrag vallen, de ongelijkheid van de werkgeverspremies, betaald in het kader van een door kapitalisatie gefinancierde bedrijfspensioenregeling met vaststaande uitkeringsniveaus uit hoofde van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren niet in het licht van diezelfde bepaling kan worden beoordeeld.

- (16) In het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, kunnen bijvoorbeeld bepaalde elementen (zoals omzetting in kapitaal van een deel van het periodiek pensioen, overdracht van pensioenrechten, een pensioen dat in ruil voor afstand van een deel van het pensioen kan worden omgezet ten gunste van een rechtverkriggende, een verlaagd pensioen wanneer de werknemer kiest voor vervroegde uittreding) ongelijk zijn voorzover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling.
- (17) Volgens vaste rechtspraak mogen uitkeringen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid niet als beloning worden beschouwd voorzover zij kunnen worden toegerekend aan tijdvakken van arbeid vóór 17 mei 1990, behalve in het geval van werknemers of hun rechtverkriggenden die vóór die datum een rechtsoverdracht of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. Daarom moet de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling dienovereenkomstig worden beperkt.
- (18) Overeenkomstig de vaste rechtspraak van het Hof van Justitie heeft het Barber-protocol ⁽⁴⁾ geen enkele invloed op het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling, en geldt de beperking in de tijd van de werking van het arrest van 17 mei 1990 in zaak C-262/88 niet voor het recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling. Het Hof heeft ook geoordeeld dat de nationale regels betreffende de in het nationale recht geldende beroepstermijnen kunnen worden tegengeworpen aan werknemers die hun recht op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling doen gelden, mits deze regels voor dit soort vorderingen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke nationale vorderingen en zij het in de praktijk niet onmogelijk maken om het aan het Gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen. Het Hof heeft er tevens op gewezen dat een werknemer zich evenwel niet op grond van het feit dat hij met terugwerkende kracht aanspraak kan maken op aansluiting bij een bedrijfspensioenregeling, kan onttrekken aan de betaling van de op de betrokken periode van aansluiting betrekking hebbende premie.
- (19) Voor de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep is het essentieel dat voor een gelijke toegang tot het arbeidsproces en de daarvoor vereiste beroepsopleiding wordt gezorgd. Elke uitzondering op dit beginsel moet daarom beperkt blijven tot die beroepsactiviteiten die ertoe noodzakelijk dat een persoon van een bepaald geslacht de arbeid verricht wegens de aard van de beroepsactiviteiten of de context waarin ze worden verricht, mits het nagestreefde doel legitiem is en aan het evenredigheidsbeginsel voldoet.

⁽¹⁾ C-262/88: Barber tegen Guardian Royal Exchange Assurance Group (Jurispr. 1990, blz. I-1889).

⁽²⁾ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds t. G. A. Beune (Jurispr. 1994, blz. I-4471).

⁽³⁾ C-351/00: Pirkko Niemi (Jurispr. 2002, blz. I-7007).

⁽⁴⁾ Protocol nr. 17 ad artikel 141 van het Verdrag tot oprichting van de Gemeenschap (1992).

- (20) 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.
- (21) 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.
- (22) Om overeenkomstig artikel 141, lid 4, van het Verdrag volledige gelijkheid in de praktijk tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te verzekeren, belet het beginsel van gelijke behandeling niet dat de lidstaten maatregelen handhaven of aannemen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit voor het ondervertegenwoordigde 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.
- (23) Uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie blijkt duidelijk dat de ongunstige behandeling van een vrouw die verband houdt met zwangerschap of moederschap een directe discriminatie op grond van geslacht vormt. Een dergelijke behandeling moet daarom uitdrukkelijk onder deze richtlijn vallen.
- (24) Het Hof van Justitie heeft ten aanzien van het beginsel van gelijke behandeling consequent de legitimiteit erkend van de bescherming van de biologische gesteldheid van vrouwen bij zwangerschap en moederschap alsook van maatregelen ter bescherming van het moederschap als een middel om tot werkelijke gelijkheid te komen. 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 ⁽¹⁾ en 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 ⁽²⁾ dienen derhalve door onderhavige richtlijn onverlet te worden gelaten.
- (25) Omwille van de duidelijkheid moet ook een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de rechten inzake de arbeid van vrouwen met zwangerschapsverlof, met name hun recht terug te keren naar dezelfde of een gelijkwaardige functie, zonder dat hun zwangerschapsverlof nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden, alsook hun recht te profiteren van alle verbeteringen in arbeidsvoorwaarden waar zij gedurende hun afwezigheid recht op zouden hebben gehad.
- (26) In de resolutie van de Raad en van de ministers van werkgelegenheid en sociaal beleid, in het kader van de Raad bijeen, van 29 juni 2000, betreffende de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het beroeps- en gezinsleven ⁽³⁾ werden de lidstaten ertoe aangespoord te overwegen 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 arbeid onaangetast blijven.
- (27) Vergelijkbare overwegingen gelden voor de toekenning door lidstaten aan vrouwen en mannen van een individueel en niet-overdraagbaar recht op adoptieverlof. Het wordt aan de lidstaten overgelaten te bepalen of zij een dergelijk recht op vaderschaps- en/of adoptieverlof willen toekennen en tevens de voorwaarden hiervoor te bepalen, met uitzondering van ontslag en terugkeer naar de werkplek, die buiten het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen.
- (28) De lidstaten moeten passende maatregelen treffen om het beginsel van gelijke behandeling effectief te doen toepassen.
- (29) Voor een effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling is het essentieel dat de nodige gerechtelijke en administratieve procedures voorhanden zijn om de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven.
- (30) Voor een effectieve handhaving van het beginsel van gelijke behandeling is het van groot belang dat regels voor de bewijslast worden vastgesteld. Zoals het Hof van Justitie heeft geoordeeld, moet derhalve worden bepaald dat de bewijslast bij de verweerder wordt gelegd indien er sprake is van kennelijke discriminatie, behalve in procedures waarin de rechter of een andere bevoegde nationale instantie de feiten moet onderzoeken. Wel moet worden verduidelijkt dat de beoordeling van de feiten die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, blijft toekomen aan de relevante nationale instantie, overeenkomstig de nationale wetgeving of praktijk. Voorts behouden de lidstaten het recht om in alle fasen van de procedures een voor de eiser gunstigere bewijsregeling in te voeren.
- (31) Om het beschermingsniveau dat deze richtlijn biedt, verder te verbeteren, dienen verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen de bevoegdheid te krijgen om, naargelang hetgeen de lidstaten bepalen, namens of ten behoeve van een eiser een procedure ahangig te maken, onverminderd de nationale procedureregels betreffende vertegenwoordiging en verdediging.
- (32) Gelet op het fundamentele karakter van het recht op effectieve rechtsbescherming moet ervoor worden gezorgd dat werknemers ook na beëindiging van de betrekking die

⁽¹⁾ PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

⁽²⁾ PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 97/75/EG (PB L 10 van 16.1.1998, blz. 24).

⁽³⁾ PB C 218 van 31.7.2000, blz. 5.

aanleiding heeft gegeven tot een vermeende inbreuk op het beginsel van gelijke behandeling, recht blijven hebben op deze bescherming. Een werknemer die een uit hoofde van deze richtlijn beschermd persoon verdedigt, of voor deze persoon getuigt, dient recht te hebben op dezelfde bescherming.

- (33) Het Hof van Justitie heeft duidelijk bepaald dat het beginsel van gelijke behandeling, om effectief te zijn, impliceert dat de vergoeding die voor een inbreuk wordt toegekend in verhouding moet staan tot de geleden schade. Daarom mag niet worden toegestaan dat vooraf een maximumbedrag voor compensatie wordt vastgesteld behalve wanneer 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.
- (34) Om de effectieve toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te bevorderen, dienen de lidstaten de dialoog tussen de sociale partners en, binnen het kader van de nationale praktijk, met de niet-gouvernementele organisaties te bevorderen.
- (35) De lidstaten dienen voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.
- (36) Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve beter op communautair niveau 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.
- (37) Om de oorzaken van de uiteenlopende behandeling van mannen en vrouwen bij kwesties inzake arbeid en beroep beter te begrijpen, dienen vergelijkbare statistieken uitgesplitst naar geslacht verder te worden ontwikkeld, geanalyseerd en ter beschikking gesteld op de geëigende niveaus.
- (38) Gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake arbeid en beroep kan niet beperkt worden tot wettelijke maatregelen. De Europese Unie en de lidstaten moeten het proces van bewustwording van het probleem van loon-discriminatie en de verandering van de publieke opvatting blijven stimuleren en daarbij zoveel mogelijk alle betrokken krachten op openbaar en particulier niveau betrekken. Hierbij kan de dialoog tussen de sociale partners een belangrijke rol spelen.
- (39) De verplichting om deze richtlijn in nationaal recht om te zetten, moet beperkt blijven tot de bepalingen die een materiële wijziging ten opzichte van de eerdere richtlijnen inhouden. De verplichting om de bepalingen die materieel ongewijzigd zijn gebleven, om te zetten, vloeit voort uit de eerdere richtlijnen.
- (40) Deze richtlijn dient de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage I, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht van de aldaar genoemde richtlijnen onverlet te laten.

- (41) Overeenkomstig punt 34 van het Interinstitutioneel Akkoord „Beter wetgeven”⁽¹⁾ worden de lidstaten ertoe aangemoedigd voor zichzelf en in het belang van de Gemeenschap hun eigen tabellen op te stellen, die voorzover mogelijk, het verband weergeven tussen de richtlijn en de omzettingsmaatregelen, en deze openbaar te maken,

HEBBER DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

TITEL I

ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1

Doel

Doel van deze richtlijn is het verzekeren van de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Daartoe worden bepalingen vastgesteld betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op:

- de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotie, en tot beroepsopleiding;
- arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van beloning;
- ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.

Deze richtlijn omvat ook bepalingen die beogen dat dit beginsel door de vaststelling van passende procedures effectiever wordt toegepast.

Artikel 2

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

- „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 een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

⁽¹⁾ PB C 321 van 31.12.2003, blz. 1.

d) „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;

e) „beloning”: het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect, uit hoofde van zijn dienstbetrekking, van zijn werkgever ontvangt;

f) „ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid”: regelingen die niet vallen onder Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid en ⁽¹⁾ tot doel hebben aan de werknemers of zelfstandigen uit een onderneming, een groep ondernemingen, een tak van de economie of één of meer bedrijfstakken omvattende sector, prestaties te verstrekken in aanvulling op de prestaties uit hoofde van de wettelijke regelingen op het gebied van de sociale zekerheid of in de plaats daarvan, ongeacht of aansluiting bij deze regelingen verplicht is of vrijwillig.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:

- a) intimidatie en seksuele intimidatie, alsook een minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat;
- b) een opdracht tot het discrimineren van personen op grond van geslacht;
- c) elke minder gunstige behandeling van een vrouw in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG.

Artikel 3

Positieve maatregelen

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

⁽¹⁾ PB L 6 van 10.1.1979, blz. 24.

TITEL II

SPECIFIEKE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1

Gelijke beloning

Artikel 4

Discriminatieverbod

Voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft.

In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers hetzelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

HOOFDSTUK 2

Gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid

Artikel 5

Discriminatieverbod

Onverminderd artikel 4 is iedere vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid verboden, in het bijzonder met betrekking tot:

- a) het toepassingsgebied van dergelijke regelingen en de voorwaarden voor de toelating tot deze regelingen;
- b) de verplichting tot premiebetaling en de premieberekening;
- c) de berekening van de prestaties, waaronder begrepen verhogingen verschuldigd uit hoofde van de echtgenoot en voor ten laste komende personen, alsmede de voorwaarden inzake duur en behoud van het recht op prestaties.

Artikel 6

Personele werkingsfeer

Dit hoofdstuk is van toepassing op de beroepsbevolking, met inbegrip van zelfstandigen, van personen wier arbeid is onderbroken door ziekte, moederschap, ongeval of onvrijwillige werkloosheid, en van werkzoekenden, op gepensioneerde of invalide werknemers, alsmede op hun rechtverkrijgenden, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk.

*Artikel 7***Materiële werkingssfeer**

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op:
 - a) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die bescherming bieden tegen de volgende eventualiteiten:
 - i) ziekte,
 - ii) invaliditeit,
 - iii) ouderdom, met inbegrip van vervroegde uittreding,
 - iv) arbeidsongevallen en beroepsziekten,
 - v) werkloosheid;
 - b) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die voorzien in andere sociale prestaties in natura of in geld, en met name prestaties aan nagelaten betrekkingen en gezinsbijslagen, indien deze prestaties voordelen vormen die de werkgever aan de werknemer uit hoofde van diens dienstbetrekking betaalt.
2. Dit hoofdstuk is eveneens van toepassing op pensioenregelingen voor een bijzondere categorie van werknemers zoals ambtenaren, indien de uitkering uit hoofde van de regeling wordt betaald op grond van de dienstbetrekking met de overheids-werkgever. Het feit dat een dergelijke regeling deel uitmaakt van een algemene wettelijke regeling, doet daar geen afbreuk aan.

*Artikel 8***Uitsluitingen van de materiële werkingssfeer**

1. Dit hoofdstuk is niet van toepassing op:
 - a) individuele overeenkomsten van zelfstandigen,
 - b) regelingen voor zelfstandigen die slechts één lid tellen,
 - c) in het geval van werknemers, verzekeringsovereenkomsten waarbij de werkgever geen partij is,
 - d) de facultatieve bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die de deelnemers individueel worden aangeboden teneinde hun
 - i) hetzij aanvullende prestaties,
 - ii) hetzij de keuze van het tijdstip waarop de normale prestaties voor zelfstandigen zullen ingaan of de keuze tussen verscheidene prestaties te waarborgen;
 - e) ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid waarin de prestaties worden gefinancierd door middel van bijdragen die door de werknemers op vrijwillige basis worden betaald.

2. Het bepaalde in dit hoofdstuk belet niet dat een werkgever aan personen die reeds de pensioengerechtigde leeftijd voor toekenning van een pensioen uit hoofde van een ondernemings- of sectoriële regeling hebben bereikt, maar die nog niet de pensioengerechtigde leeftijd voor toekenning van een ouderdomspensioen uit hoofde van een wettelijke regeling inzake sociale zekerheid hebben bereikt, een aanvullend pensioenbedrag toekent dat tot doel heeft het bedrag van de prestaties in hun geheel gelijk te trekken tot of aan te passen aan het bedrag dat wordt uitgekeerd aan personen van het andere geslacht die in dezelfde situatie verkeren en die reeds de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt, totdat de ontvangers van het aanvullend pensioenbedrag de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd bereiken.

*Artikel 9***Voorbeelden van discriminatie**

1. Tot de bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, moeten die worden gerekend welke, direct of indirect, van het geslacht uitgaan om:
 - a) te bepalen welke personen aan een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid mogen deelnemen;
 - b) te bepalen of verplicht dan wel vrijwillig aan een dergelijke regeling wordt deelgenomen;
 - c) uiteenlopende regels vast te stellen ten aanzien van de leeftijd voor toetreding tot de regeling of ten aanzien van de minimumduur van arbeid of aansluiting bij de regeling om in aanmerking te komen voor de prestaties;
 - d) behoudens voorzover bepaald onder h) en j), uiteenlopende regels vast te stellen met betrekking tot de terugbetaling van de bijdragen wanneer de aangeslotene uit de regeling treedt zonder te voldoen aan de voorwaarden die hem een uitgesteld recht op de prestaties op lange termijn waarborgen;
 - e) uiteenlopende voorwaarden vast te stellen voor de toekenning van de prestaties of deze aan een van beide geslachten voor te behouden;
 - f) uiteenlopende pensioenleeftijden op te leggen;
 - g) het behoud of de verwerving van rechten te onderbreken gedurende de wettelijke of krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten voorgeschreven en door de werkgever uitbetaalde perioden van moederschapsverlof of van verlof om gezinsredenen;
 - h) uiteenlopende niveaus voor de prestaties vast te stellen, behoudens voorzover nodig om rekening te houden met naar geslacht verschillende actuariële berekeningsfactoren bij regelingen met vaststaande bijdragen; in het geval van door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus kunnen bepaalde elementen ongelijk zijn voorzover het verschil tussen de bedragen het gevolg is van het gebruik van naar geslacht verschillende actuariële factoren bij de tenuitvoerlegging van de financiering van de regeling;

- i) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de bijdragen van werknemers;
- ii) hetzij uiterlijk totdat deze gelijke behandeling bij richtlijn wordt voorgeschreven;
- j) uiteenlopende niveaus vast te stellen voor de bijdragen van werkgevers, behalve:
 - i) bij regelingen met vaststaande premies of bijdragen, indien wordt beoogd de hoogte van de op deze bijdragen gebaseerde pensioenprestaties voor beide geslachten gelijk te trekken of onderling aan te passen;
 - ii) bij door kapitalisatie gefinancierde regelingen met vaststaande uitkeringsniveaus, indien de werkgeversbijdragen zijn bedoeld om de nodige financiële grondslag ter dekking van de uit deze uitkeringsniveaus voortvloeiende kosten aan te vullen;
- k) verschillende normen of uitsluitend voor de werknemers van een bepaald geslacht geldende normen vast te stellen, behoudens voorzover bepaald onder h) en j), met betrekking tot de garantie of het behoud van het recht op uitgestelde prestaties wanneer de aangeslotene de regeling verlaat.

2. Wanneer de toekenning van onder dit hoofdstuk vallende uitkeringen aan de beheersorganen van de regeling wordt overgelaten, moeten deze het beginsel van de gelijke behandeling in acht nemen.

Artikel 10

Toepassing op zelfstandigen

1. De lidstaten nemen de maatregelen die nodig zijn opdat de bepalingen van de ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid voor zelfstandigen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling worden herzien en van kracht worden vanaf uiterlijk 1 januari 1993 of, in lidstaten die na die datum zijn toegetreden, vanaf de datum waarop Richtlijn 86/378/EEG op hun grondgebied van toepassing is geworden.
2. Dit hoofdstuk belet niet dat de rechten en verplichtingen die verband houden met een periode van aansluiting bij een ondernemings- of sectoriële regeling inzake sociale zekerheid voor zelfstandigen die voorafging aan de herziening van deze regeling, blijven vallen onder de bepalingen van de regeling die van kracht waren tijdens de bedoelde periode.

Artikel 11

Mogelijkheid tot uitstel met betrekking tot zelfstandigen

In het geval van ondernemings- of sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid voor zelfstandigen mogen de lidstaten de verplichte toepassing van het beginsel van gelijke behandeling uitstellen met betrekking tot:

- a) de vaststelling van de pensioengerechtigde leeftijd voor de toekenning van het ouderdoms- of rustpensioen, alsmede de eventuele gevolgen daarvan voor andere prestaties, naar hun keuze:
 - i) hetzij tot het tijdstip waarop die gelijke behandeling gerealiseerd is in de wettelijke regelingen,

- b) nabestaandenpensioenen, totdat het beginsel van de gelijke behandeling door het Gemeenschapsrecht wordt voorgeschreven in de wettelijke socialezekerheidsregelingen op dit gebied;
- c) de toepassing van artikel 9, lid 1, onder i), betreffende het gebruik van actuariële berekeningselementen, tot 1 januari 1999 of, in lidstaten die na die datum tot de Europese Unie zijn toegetreden, vanaf de datum waarop Richtlijn 86/378/EEG op hun grondgebied van toepassing is geworden.

Artikel 12

Terugwerkende kracht

1. Iedere maatregel ter omzetting van dit hoofdstuk moet met betrekking tot werknemers alle prestaties uit hoofde van ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid omvatten die voor tijdvakken van arbeid na 17 mei 1990 zijn toegekend en heeft terugwerkende kracht tot die datum, behoudens de uitzondering ten gunste van werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. In dit geval moeten de omzettingsmaatregelen terugwerkende kracht hebben tot 8 april 1976 en moeten zij alle prestaties omvatten die tijdens tijdvakken van arbeid na die datum zijn toegekend. Voor de lidstaten die na 8 april 1976 en vóór 17 mei 1990 tot de Gemeenschap zijn toegetreden, wordt die datum vervangen door de datum waarop artikel 141 van het Verdrag op hun grondgebied van toepassing is geworden.

2. De tweede zin van lid 1 belet niet dat de nationale regels betreffende de krachtens het nationale recht geldende verjaringstermijnen worden tegengeworpen aan werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór 17 mei 1990 een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld, mits deze regels voor dit soort vorderingen niet ongunstiger zijn dan voor soortgelijke nationale vorderingen en zij het in de praktijk niet onmogelijk maken om het aan het Gemeenschapsrecht ontleende recht uit te oefenen.

3. Voor de lidstaten die na 17 mei 1990 tot de Europese Unie zijn toegetreden en die op 1 januari 1994 overeenkomstsluitende partij waren bij de Overeenkomst betreffende de Europese Economische Ruimte, wordt de datum van 17 mei 1990 in lid 1, eerste volzin, vervangen door 1 januari 1994.

4. Voor de andere lidstaten die na 17 mei 1990 tot de Europese Unie zijn toegetreden, wordt de datum van 17 mei 1990 in de leden 1 en 2 vervangen door de datum waarop artikel 141 van het Verdrag op hun grondgebied van toepassing is geworden.

Artikel 13

Flexibele pensioengerechtigde leeftijd

Wanneer mannen en vrouwen onder dezelfde voorwaarden aanspraak kunnen maken op een flexibele pensioengerechtigde leeftijd, wordt dit niet geacht onverenigbaar te zijn met dit hoofdstuk.

HOOFDSTUK 3

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie en ten aanzien van arbeidsvoorwaarden

Artikel 14

Discriminatieverbod

1. Er mag geen directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht plaatsvinden in de publieke of de particuliere sector, met inbegrip van overheidsinstanties, 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 ontslag en beloning, zoals bepaald in artikel 141 van het Verdrag;
- 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 kunnen ten aanzien van de toegang tot arbeid, 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 daarvan legitiem is en het vereiste evenredig aan dat doel is.

Artikel 15

Terugkeer na zwangerschaps- en bevallingsverlof

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 van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak had kunnen maken.

Artikel 16

Vaderschapsverlof en adoptieverlof

Deze richtlijn laat het recht van de lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen onverlet. Lidstaten die dergelijke rechten erkennen, nemen de nodige maatregelen om werkende mannen en vrouwen te beschermen tegen ontslag wegens de uitoefening van deze

rechten 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.

TITEL III

HORIZONTALE BEPALINGEN

HOOFDSTUK 1

Rechtsmiddelen en handhaving

Deel 1

Rechtsmiddelen

Artikel 17

Verdediging van rechten

1. De lidstaten zorgen ervoor dat eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, na eventueel beroep op andere bevoegde instanties, waaronder, wanneer zij dat passend achten, bemiddelingsprocedures, toegang krijgt tot gerechtelijke procedures, voor de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de verhouding waarin de discriminatie zou hebben plaatsgevonden.

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

3. De leden 1 en 2 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.

Artikel 18

Compensatie of reparatie

De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om te zorgen voor reële en effectieve compensatie of reparatie, naargelang zij bepalen, van de schade geleden door een persoon als gevolg van discriminatie op grond van geslacht, op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade. Deze compensatie of 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 sollicitatie in aanmerking te nemen.

Deel 2

Bewijslast*Artikel 19***Bewijslast**

1. De lidstaten nemen, overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door niet-toepassing te zijnen aanzien van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder moet bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet is geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.

3. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen in procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie is om de feiten te onderzoeken.

4. De leden 1, 2 en 3 zijn ook van toepassing op:

- a) de situaties waarop artikel 141 van het Verdrag en, voorzover er sprake is van discriminatie op grond van geslacht, de Richtlijnen 92/85/EEG en 96/34/EG van toepassing zijn ;
- b) elke civiel- of bestuursrechtelijke procedure inzake de openbare of particuliere sector, waarbij volgens de nationale wetgeving ter toepassing van de onder a) genoemde bepalingen in beroep wordt voorzien, met uitzondering van buitengerechtelijke procedures van vrijwillige aard of waarin het nationale recht voorziet.

5. Dit artikel is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.

*HOOFDSTUK 2***Bevordering van gelijke behandeling — Dialoog***Artikel 20***Organen voor gelijke kansen**

1. De lidstaten wijzen een of meer organen aan voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht, en treffen daarvoor de nodige maatregelen. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die op nationaal vlak verantwoordelijk zijn voor 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 17, lid 2, 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;
- d) beschikbare informatie met overeenkomstige Europese organisaties, zoals enig toekomstig Europees instituut voor gendergelijkheid, op het geschikte niveau uit te wisselen.

*Artikel 21***Sociale dialoog**

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, bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie, alsook door het volgen van collectieve overeenkomsten, gedragscodes en door onderzoek en uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

2. Voorzover dit aansluit bij de nationale tradities en praktijken, moedigen de lidstaten sociale partners aan om, onverminderd hun autonomie, de gelijkheid van mannen en vrouwen en flexibele arbeidsregelingen te bevorderen met als doel het vergemakkelijken van het combineren van werk en privéleven 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 bepalingen van deze 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 bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie planmatig en systematisch te bevorderen.

4. Te dien einde worden de werkgevers ertoe aangemoedigd, 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 een overzicht bevatten van de verhouding van mannen en vrouwen op de diverse niveaus van de onderneming, hun beloning en beloningsverschillen en mogelijke maatregelen om de situatie in samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers te verbeteren.

*Artikel 22***Dialoog met niet-gouvernementele organisaties**

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 geslacht met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

HOOFDSTUK 3

Algemene horizontale bepalingen

Artikel 23

Naleving

De lidstaten nemen alle 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) met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen, regels voor vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties en alle andere regelingen, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd;
- c) ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid die dergelijke bepalingen bevatten, niet door bestuursrechtelijke maatregelen kunnen worden goedgekeurd of algemeen verbindend verklaard.

Artikel 24

Bescherming tegen represailles

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.

Artikel 25

Sancties

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 een 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 26

Voorkoming van discriminatie

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, doeltreffende maatregelen te nemen om elke vorm van discriminatie op grond van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, bij de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotie te voorkomen.

Artikel 27

Minimumeisen

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 gegronde reden voor een verlaging van het beschermingsniveau van de werknemers op de door deze richtlijn bestreken terreinen, onverminderd het recht van de lidstaten om, gezien veranderingen in de situatie, wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in te voeren die afwijken van die welke op het tijdstip van kennisgeving van deze richtlijn bestaan, mits aan de bepalingen van deze richtlijn wordt voldaan.

Artikel 28

Verband met communautaire en nationale bepalingen

1. Deze richtlijn laat bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet.
2. Deze richtlijn laat de bepalingen van Richtlijn 96/34/EG en van Richtlijn 92/85/EEG onverlet.

Artikel 29

Gender mainstreaming

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 deze richtlijn genoemde gebieden.

Artikel 30

Informatieverspreiding

De lidstaten dragen er zorg voor dat de ter uitvoering van deze richtlijn getroffen maatregelen, alsmede de terzake reeds geldende bepalingen, met alle passende middelen ter kennis van alle betrokkenen worden gebracht, en in voorkomend geval op de werkplek.

TITEL IV

SLOTBEPALINGEN

Artikel 31

Verslag

1. Uiterlijk op 15 februari 2011 verstrekken de lidstaten de Commissie alle nodige gegevens om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

2. Onverminderd lid 1 delen de lidstaten de Commissie om de vier jaar de tekst mee van de krachtens artikel 141, lid 4, van het Verdrag genomen maatregelen, tezamen met verslagen over die maatregelen en de toepassing daarvan. Aan de hand van deze informatie aanvaardt en 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.

3. De lidstaten onderzoeken de in artikel 14, lid 2, bedoelde beroepsactiviteiten om na te gaan of het gezien de sociale ontwikkelingen gerechtvaardigd is de betreffende uitzonderingen te handhaven. Zij stellen de Commissie periodiek, maar ten minste eens per acht jaar, in kennis van het resultaat van hun onderzoek.

Artikel 32

Evaluatie

Uiterlijk op 15 februari 2013 evalueert de Commissie de toepassing van deze richtlijn en stelt zij zo nodig wijzigingen voor.

Artikel 33

Uitvoering

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 15 augustus 2008 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 kunnen, indien nodig om rekening te houden met specifieke problemen, over maximaal één extra jaar beschikken om aan deze richtlijn te voldoen. De lidstaten nemen alle noodzakelijke maatregelen om de door deze richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mee.

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking daarvan naar deze richtlijn verwezen. In de bepalingen wordt tevens vermeld dat verwijzingen in bestaande wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen naar de bij deze richtlijn ingetrokken richtlijnen gelden als verwijzingen naar deze richtlijn. De regels voor deze verwijzing en de formulering van deze vermelding worden vastgesteld door de lidstaten.

De verplichting om deze richtlijn in nationaal recht om te zetten, blijft beperkt tot de bepalingen die een materiële wijziging ten opzichte van de eerdere richtlijnen inhouden. De verplichting om de bepalingen die materieel ongewijzigd zijn gebleven, om te zetten, vloeit voort uit de eerdere richtlijnen.

De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van nationaal recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

Artikel 34

Intrekking

1. Met ingang van 15 augustus 2009 worden de Richtlijnen 75/117/EEG, 76/207/EEG, 86/378/EEG en 97/80/EG ingetrokken, onverminderd de verplichtingen van de lidstaten met betrekking tot de in bijlage I, deel B, genoemde termijnen voor omzetting in nationaal recht en toepassing van de aldaar genoemde richtlijnen.

2. Verwijzingen naar de ingetrokken richtlijnen worden beschouwd als verwijzingen naar deze richtlijn, volgens de concordantietabel in bijlage II.

Artikel 35

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 36

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg, 5 juli 2006.

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

J. BORRELL FONTELLES

Voor de Raad

De voorzitter

P. LEHTOMÄKI

BIJLAGE I

DEEL A

Ingetrokken richtlijnen en opeenvolgende wijzigingen

Richtlijn 75/117/EEG van de Raad	PB L 45 van 19.2.1975, blz. 19
Richtlijn 76/207/EEG van de Raad	PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40
Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad	PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15
Richtlijn 86/378/EEG van de Raad	PB L 225 van 12.8.1986, blz. 40
Richtlijn 96/97/EG van de Raad	PB L 46 van 17.2.1997, blz. 20
Richtlijn 97/80/EG van de Raad	PB L 14 van 20.1.1998, blz. 6
Richtlijn 98/52/EG van de Raad	PB L 205 van 22.7.1998, blz. 66

DEEL B

Termijnen voor omzetting in nationaal recht en toepassing

(als bedoeld in artikel 34, lid 1)

Richtlijn	Termijn voor omzetting	Termijn voor toepassing
Richtlijn 75/117/EEG	19.2.1976	
Richtlijn 76/207/EEG	14.8.1978	
Richtlijn 86/378/EEG	1.1.1993	
Richtlijn 96/97/EG	1.7.1997	17.5.1990 voor werknemers, behalve werknemers of hun rechtverkrijgenden die vóór die datum een rechtsvordering of een naar geldend nationaal recht daarmee gelijk te stellen vordering hebben ingesteld. Artikel 8 van Richtlijn 86/378/EEG — uiterlijk op 1.1.1993. Artikel 6, lid 1, onder i), eerste streepje, van Richtlijn 86/378/EEG — uiterlijk op 1.1.1999.
Richtlijn 97/80/EG	1.1.2001	Voor het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, 22.7.2001.
Richtlijn 98/52/EG	22.7.2001	
Richtlijn 2002/73/EG	5.10.2005	

BIJLAGE II

Transponeringstabel

Richtlijn 75/117/EEG	Richtlijn 76/207/EEG	Richtlijn 86/378/EEG	Richtlijn 97/80/EG	Deze richtlijn
—	artikel 1, lid 1	artikel 1	artikel 1	artikel 1
—	artikel 1, lid 2	—	—	—
—	artikel 2, lid 2, eerste streepje	—	—	artikel 2, lid 1, onder a)
—	artikel 2, lid 2, tweede streepje	—	artikel 2, lid 2	artikel 2, lid 1, onder b)
—	artikel 2, lid 2, derde en vierde streepje	—	—	artikel 2, lid 1, onder c) en d)
—	—	—	—	artikel 2, lid 1, onder e)
—	—	artikel 2, lid 1	—	artikel 2, lid 1, onder f)
—	artikel 2, leden 3 en 4, en artikel 2, lid 7, derde alinea	—	—	artikel 2, lid 2
—	artikel 2, lid 8	—	—	artikel 3
artikel 1	—	—	—	artikel 4
—	—	artikel 5, lid 1	—	artikel 5
—	—	artikel 3	—	artikel 6
—	—	artikel 4	—	artikel 7, lid 1
—	—	—	—	artikel 7, lid 2
—	—	artikel 2, lid 2	—	artikel 8, lid 1
—	—	artikel 2, lid 3	—	artikel 8, lid 2
—	—	artikel 6	—	artikel 9
—	—	artikel 8	—	artikel 10
—	—	artikel 9	—	artikel 11
—	—	artikel 2 van Richtlijn 96/97/EG	—	artikel 12
—	—	artikel 9 bis	—	artikel 13
—	artikel 2, lid 1, en artikel 3, lid 1	—	artikel 2, lid 1	artikel 14, lid 1
—	artikel 2, lid 6	—	—	artikel 14, lid 2
—	artikel 2, lid 7, tweede alinea	—	—	artikel 15
—	artikel 2, lid 7, vierde alinea, tweede en derde zin	—	—	artikel 16
artikel 2	artikel 6, lid 1	artikel 10	—	artikel 17, lid 1
—	artikel 6, lid 3	—	—	artikel 17, lid 2
—	artikel 6, lid 4	—	—	artikel 17, lid 3

Richtlijn 75/117/EEG	Richtlijn 76/207/EEG	Richtlijn 86/378/EEG	Richtlijn 97/80/EG	Deze richtlijn
—	artikel 6, lid 2	—	—	artikel 18
—	—	—	artikel 3 en artikel 4	artikel 19
—	artikel 8 bis	—	—	artikel 20
—	artikel 8 ter	—	—	artikel 21
—	artikel 8 quater	—	—	artikel 22
artikelen 3 en 6	artikel 3, lid 2, onder a)	—	—	artikel 23, onder a)
artikel 4	artikel 3, lid 2, onder b)	artikel 7, onder a)	—	artikel 23, onder b)
—	—	artikel 7, onder b)	—	artikel 23, onder c)
artikel 5	artikel 7	artikel 11	—	artikel 24
artikel 6	—	—	—	—
—	artikel 8 quinquies	—	—	artikel 25
—	artikel 2, lid 5	—	—	artikel 26
—	artikel 8 sexies, lid 1	—	artikel 4, lid 2	artikel 27, lid 1
—	artikel 8 sexies, lid 2	—	artikel 6	artikel 27, lid 2
—	artikel 2, lid 7 eerste alinea	artikel 5, lid 2	—	artikel 28, lid 1
—	artikel 2, lid 7, vierde alinea, eerste zin	—	—	artikel 28, lid 2
—	artikel 1, lid 1 bis	—	—	artikel 29
artikel 7	artikel 8	—	artikel 5	artikel 30
artikel 9	artikel 10	artikel 12, lid 2	artikel 7, vierde alinea	artikel 31, leden 1 en 2
—	artikel 9, lid 2	—	—	artikel 31, lid 3
—	—	—	—	artikel 32
artikel 8	artikel 9, lid 1, eerste alinea, en artikel 9, leden 2 en 3	artikel 12, lid 1	artikel 7, eerste, tweede en derde alinea	artikel 33
—	artikel 9, lid 1, tweede alinea	—	—	—
—	—	—	—	artikel 34
—	—	—	—	artikel 35
—	—	—	—	artikel 36
—	—	bijlage	—	—