

ΟΔΗΓΙΑ 2006/54/ΕΚ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

της 5ης Ιουλίου 2006

για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιатύπωση)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 141 παράγραφος 3,

την πρόταση της Επιτροπής,

τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής ⁽¹⁾,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της συνθήκης ⁽²⁾,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Η οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας ⁽³⁾, και η οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 24ης Ιουλίου 1986, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης ⁽⁴⁾, έχουν τροποποιηθεί σε σημαντική έκταση ⁽⁵⁾. Η οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 10ης Φεβρουαρίου 1975, περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών ⁽⁶⁾, και η οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με το βάρος αποδείξεως σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου ⁽⁷⁾, περιλαμβάνουν επίσης διατάξεις που αποσκοπούν στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Με την ευκαιρία των νέων τροποποιήσεων των εν λόγω οδηγιών, ενδείκνυται, για λόγους σαφήνειας, η αναδιатύπωση των εν λόγω διατάξεων συγκεντρώνοντας σε ένα ενιαίο κείμενο τις κύριες διατάξεις στον τομέα αυτό καθώς και ορισμένες εξελίξεις που απορρέουν από τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (εφεξής «Δικαστήριο»).

⁽¹⁾ ΕΕ C 157 της 28.6.2005, σ. 83.

⁽²⁾ Γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 6ης Ιουλίου 2005 (δεν έχει ακόμα δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα), κοινή θέση του Συμβουλίου της 10ης Μαρτίου 2006 (ΕΕ C 126 E της 30.5.2006, σ. 33) και θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 1ης Ιουνίου 2006 (δεν έχει ακόμα δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα).

⁽³⁾ ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15).

⁽⁴⁾ ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σ. 40. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 96/97/ΕΚ (ΕΕ L 46 της 17.2.1997, σ. 20).

⁽⁵⁾ Βλ. παράρτημα I, μέρος Α.

⁽⁶⁾ ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19.

⁽⁷⁾ ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 6. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 98/52/ΕΚ (ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σ. 66).

- (2) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου σύμφωνα με το άρθρο 2 και το άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης και τη νομολογία του Δικαστηρίου. Οι διατάξεις αυτές της συνθήκης ανακηρύσσουν την ισότητα ανδρών και γυναικών ως «καθήκον» και «στόχο» της Κοινότητας και επιβάλλουν θετική υποχρέωση προαγωγής της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων.
- (3) Το Δικαστήριο έκρινε ότι το πεδίο εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών δεν μπορεί να περιοριστεί στην απαγόρευση διακρίσεων με βάση το γεγονός ότι ένα πρόσωπο ανήκει στο ένα ή στο άλλο φύλο. Υπό το πρίσμα του σκοπού της και της φύσης των δικαιωμάτων που επιδιώκει να διαφυλάξει, έχει επίσης εφαρμογή στις διακρίσεις που απορρέουν από την αλλαγή φύλου ενός προσώπου.
- (4) Το άρθρο 141 παράγραφος 3 της συνθήκης παρέχει τώρα ειδική νομική βάση για τη λήψη κοινοτικών μέτρων που εξασφαλίζουν την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης σε θέματα απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας.
- (5) Τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαγορεύουν επίσης οποιαδήποτε διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και κατοχυρώνουν το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένων της απασχόλησης, της εργασίας και της αμοιβής.
- (6) Η παρενόχληση και η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και αποτελούν διάκριση λόγω φύλου για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας. Οι μορφές αυτές διάκρισης δεν παρατηρούνται μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη. Θα πρέπει συνεπώς, να απαγορεύονται και να υπόκεινται σε αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις.
- (7) Στο πλαίσιο αυτό, θα πρέπει να ενθαρρυνθούν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι για την επαγγελματική κατάρτιση να λαμβάνουν μέτρα καταπολέμησης όλων των μορφών διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, και ιδίως προληπτικά μέτρα για την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, αλλά και στο πλαίσιο της πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική.
- (8) Η αρχή της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας όπως θεσπίζεται στο άρθρο 141 της συνθήκης και κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου αποτελεί σημαντική πτυχή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών και ουσιώδες και αναπόσπαστο τμήμα του κοινοτικού

κεκτημένου, συμπεριλαμβανομένης της νομολογίας του Δικαστηρίου όσον αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου. Είναι, συνεπώς, σκόπιμο να προβλεφθεί περαιτέρω η εφαρμογή της.

- (9) Σύμφωνα με πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, προκειμένου να εξακριβώνεται αν οι εργαζόμενοι εκτελούν την ίδια εργασία ή εργασία ίσης αξίας, θα πρέπει να προσδιορίζεται κατά πόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι μπορούν να θεωρούνται ότι ευρίσκονται σε συγκρίσιμη κατάσταση, λαμβάνοντας υπόψη ένα φάσμα παραγόντων, όπως τη φύση της εργασίας και τις συνθήκες κατάρτισης και εργασίας.
- (10) Το Δικαστήριο έχει ορίσει ότι, υπό ορισμένες συνθήκες, η αρχή της ίσης αμοιβής δεν περιορίζεται σε περιπτώσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες εργάζονται για τον ίδιο εργοδότη.
- (11) Τα κράτη μέλη θα πρέπει, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, να συνεχίσουν να ασχολούνται με το ζήτημα ότι οι γυναίκες εξακολουθούν να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες και ότι ο διαχωρισμός των φύλων συνεχίζει να είναι έντονος στην αγορά εργασίας, με τρόπους όπως οι ευέλικτες ρυθμίσεις του χρόνου εργασίας, οι οποίες δίνουν τη δυνατότητα τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες να εναρμονίσουν καλύτερα την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή. Τούτο προϋποθέτει επίσης κατάλληλες ρυθμίσεις για τη γονική άδεια των οποίων μπορούν να επωφεληθούν αμφότεροι οι γονείς, καθώς και τη δημιουργία προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών εγκαταστάσεων για τη φύλαξη των παιδιών και τη φροντίδα των εξαρτημένων προσώπων.
- (12) Θα πρέπει να εγκριθούν ειδικά μέτρα για να εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και για να ορισθεί σαφέστερα το πεδίο εφαρμογής της.
- (13) Με την απόφαση της 17ης Μαΐου 1990 στην υπόθεση C-262/88 ⁽¹⁾, το Δικαστήριο έκρινε ότι όλες οι μορφές επαγγελματικών συντάξεων αποτελούν στοιχείο αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου 141 της συνθήκης.
- (14) Καίτοι η έννοια της αμοιβής κατά την έννοια του άρθρου 141 της συνθήκης δεν περιλαμβάνει τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης, έχει πλέον καθοριστεί σαφώς ότι ένα συνταξιοδοτικό σύστημα για δημόσιους υπαλλήλους εμπίπτει στο πεδίο της αρχής της ίσης αμοιβής εάν οι παροχές που οφείλονται βάσει του συστήματος καταβάλλονται στον εργαζόμενο λόγω της εργασιακής του σχέσης με τον εργοδότη του δημόσιου τομέα, παρά το γεγονός ότι το εν λόγω σύστημα αποτελεί τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος. Σύμφωνα με τις αποφάσεις του Δικαστηρίου στις υποθέσεις C-7/93 ⁽²⁾ και C-351/00 ⁽³⁾, η προϋπόθεση αυτή πληρούται αν το συνταξιοδοτικό σύστημα αφορά συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων και οι παροχές του συνδέονται άμεσα με την περίοδο υπηρεσίας και υπολογίζονται αναφορικά με τον τελευταίο μισθό του δημόσιου υπαλλήλου. Για λόγους σαφήνειας, είναι επομένως σκόπιμο να υπάρξει σχετική ειδική πρόβλεψη.
- (15) Το Δικαστήριο επιβεβαίωσε ότι, ενώ οι εισφορές των μισθωτών σε συνταξιοδοτικά συστήματα τα οποία εγγυώνται καθορισμένη οριακή παροχή για άνδρες και γυναίκες

καλύπτονται από το άρθρο 141 της συνθήκης, η τυχόν ανισότητα των εργοδοτικών εισφορών, που καταβλήθηκαν στο πλαίσιο συστημάτων καθορισμένων παροχών, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση λόγω της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών παραγόντων ανάλογα με το φύλο, δεν εμπίπτει στην ίδια διάταξη.

- (16) Παραδείγματος χάριν, όσον αφορά τα συστήματα με καθορισμένες παροχές, χρηματοδοτούμενα με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία, όπως η μετατροπή μέρους μιας περιοδικής σύνταξης σε κεφάλαιο, η μεταφορά συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων, η σύνταξη επιζώντος καταβλητέα στον δικαιούχο έναντι παραίτησής του από μέρος της ετήσιας σύνταξης ή η μειωμένη σύνταξη όταν ο εργαζόμενος επιλέγει πρόωρη συνταξιοδότηση, μπορεί να είναι άνισα, εφόσον η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών σύμφωνα με το φύλο κατά το χρόνο εφαρμογής της χρηματοδότησης του συστήματος.
- (17) Έχει αναγνωρισθεί ότι οι παροχές που καταβάλλονται στο πλαίσιο επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης δεν θεωρούνται αποδοχές καθόσον αντιστοιχούν σε περιόδους απασχόλησης προγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990, με εξαίρεση τους εργαζομένους ή τους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, οι οποίοι είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή καταθέσει αντίστοιχη ένσταση σύμφωνα με το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο πριν από την ημερομηνία αυτή. Κατά συνέπεια, είναι αναγκαίο να περιορισθεί αναλόγως η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- (18) Το Δικαστήριο έχει κατ' επανάληψη αποφανθεί ότι το πρωτόκολλο Barber ⁽⁴⁾ δεν θίγει το δικαίωμα υπαγωγής σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα και ότι ο περιορισμός των χρονικών συνεπειών της απόφασης στην υπόθεση C-262/88 δεν ισχύει για το δικαίωμα υπαγωγής σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε επίσης ότι οι εθνικοί κανόνες σχετικά με τις προθεσμίες για την άσκηση προσφυγής βάσει του εθνικού δικαίου μπορούν να αντιτάσσονται στους εργαζομένους που προβάλλουν δικαίωμα υπαγωγής σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα, κατά το μέτρο που οι κανόνες αυτοί δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί όσον αφορά τις προσφυγές αυτού του είδους σε σχέση με ανάλογες αγωγές εσωτερικής φύσεως και ότι δεν καθιστούν πρακτικώς αδύνατη την άσκηση δικαιωμάτων που προβλέπονται από το κοινοτικό δίκαιο. Το Δικαστήριο έκρινε επίσης ότι το γεγονός ότι ο εργαζόμενος μπορεί να αξιώσει αναδρομικά την υπαγωγή του σε επαγγελματικό συνταξιοδοτικό σύστημα δεν τον απαλλάσσει από την υποχρέωση καταβολής των εισφορών για το διάστημα της αναδρομικής υπαγωγής.
- (19) Η εξασφάλιση ίσης πρόσβασης στην απασχόληση και στην επαγγελματική κατάρτιση που οδηγεί στην απασχόληση είναι θεμελιώδης για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα απασχόλησης και επαγγελματός. Οποιαδήποτε εξαίρεση από την αρχή αυτή θα πρέπει, επομένως, να περιορίζεται στις επαγγελματικές δραστηριότητες, οι οποίες, εκ φύσεως ή λόγω του πλαισίου εντός του οποίου εκτελούνται, απαιτούν την απασχόληση προσώπου συγκεκριμένου φύλου, εφόσον ο επιδιωκόμενος στόχος είναι νόμιμος και σύμφωνος με την αρχή της αναλογικότητας.

⁽⁴⁾ Πρωτόκολλο 17 και άρθρο 141 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (1992).

⁽¹⁾ C-262/88: Barber κατά Guardian Royal Exchange Assurance Group (Συλλογή 1990, σ. I-1889).

⁽²⁾ C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds κατά G. A. Beune (Συλλογή 1994, σ. I-4471).

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

- (20) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος των προσώπων να ιδρύουν με άλλους συνδικαλιστικές ενώσεις και να προσχωρούν σε αυτές για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους. Τα μέτρα κατά την έννοια του άρθρου 141 παράγραφος 4 της συνθήκης ενδέχεται να περιλαμβάνουν την εγγραφή σε οργανώσεις ή συλλόγους με κύριο στόχο την πρακτική προαγωγή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών ή τη συνέχιση της δραστηριότητας των εν λόγω οργανώσεων ή συλλόγων.
- (21) Η απαγόρευση των διακρίσεων δεν θα πρέπει να θίγει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων τα οποία προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα που υφίσταται μια ομάδα προσώπων ενός φύλου. Τα μέτρα αυτά επιτρέπουν την ίδρυση οργανώσεων προσώπων ενός μόνου φύλου, εφόσον κύριος στόχος τους είναι η προαγωγή των ειδικών αναγκών των προσώπων αυτών και η προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- (22) Σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα τα οποία προβλέπουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα με σκοπό να διευκολύνεται η άσκηση επαγγέλματος από το υποεκπροσωπούμενο φύλο ή να αμβλύνονται ή να αντισταθμίζονται τυχόν μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Δεδομένης της υφιστάμενης κατάστασης και λαμβανομένης υπόψη της δήλωσης 28 της δυνήκης του Άμστερνταμ, τα κράτη μέλη θα πρέπει κατ' αρχήν να επιδιώξουν τη βελτίωση της θέσης των γυναικών στην επαγγελματική ζωή.
- (23) Από τη νομολογία του Δικαστηρίου καθίσταται σαφές ότι η δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Η μεταχείριση αυτή θα πρέπει, επομένως, να περιλαμβάνεται ρητά στην παρούσα οδηγία.
- (24) Το Δικαστήριο αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της λοχείας καθώς και τη θέσπιση μέτρων προστασίας της μητρότητας ως μέσο επίτευξης ουσιαστικής ισότητας. Η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει, συνεπώς, να θίγει την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων⁽¹⁾. Επίσης, η παρούσα οδηγία δεν θα πρέπει να θίγει την οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES⁽²⁾.
- (25) Για λόγους σαφήνειας, κρίνεται επίσης σκόπιμο να προβλεφθεί ρητά η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών με άδεια μητρότητας, και ιδίως το δικαίωμά τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση χωρίς επιδείνωση των όρων και των συνθηκών εργασίας λόγω της χρήσης αυτής της άδειας και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας την οποία θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.
- (26) Στο ψήφισμα του Συμβουλίου και των Υπουργών Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, συνελθόντων στο πλαίσιο του Συμβουλίου, της 29ης Ιουνίου 2000, σχετικά με την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική και οικογενειακή ζωή⁽³⁾, τα κράτη μέλη είχαν ενθαρρυνθεί να εξετάσουν το ενδεχόμενο παροχής από τα αντίστοιχα νομικά τους συστήματα ατομικού και μη μεταβιβάσιμου δικαιώματος άδειας πατρότητας στους εργαζόμενους άνδρες χωρίς να θίγονται τα εργασιακά τους δικαιώματα.
- (27) Παρόμοια συλλογιστική εφαρμόζεται στη χορήγηση, από τα κράτη μέλη, στους άνδρες και στις γυναίκες ενός ατομικού και μη μεταβιβάσιμου δικαιώματος για άδεια κατόπιν υιοθεσίας ενός παιδιού. Στα κράτη μέλη ενάποκειται να προσδιορίσουν εάν θα χορηγήσουν το εν λόγω δικαίωμα για άδεια πατρότητας ή/και υιοθεσίας και να προσδιορίσουν επίσης τυχόν όρους, εκτός από την απόλυση και την επιστροφή στην εργασία, που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.
- (28) Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί τη θέσπιση κατάλληλων διαδικασιών από τα κράτη μέλη.
- (29) Η παροχή κατάλληλων δικαστικών ή διοικητικών διαδικασιών για την επιβολή της εκπλήρωσης των υποχρεώσεων που επιβάλλει η παρούσα οδηγία είναι ουσιαστική για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.
- (30) Η έγκριση κανόνων σχετικά με το βάρος αποδείξεως διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για την εξασφάλιση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Όπως έκρινε το Δικαστήριο, θα πρέπει να προβλεφθεί ότι το βάρος αποδείξεως μετακυλιεται στον εναγόμενο όταν τεκμαίρεται διάκριση, με εξαίρεση στην περίπτωση διαδικασίας όπου εναπόκειται στο δικαστήριο ή άλλο αρμόδιο εθνικό φορέα να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά. Είναι πάντως αναγκαίο να διευκρινισθεί ότι η εκτίμηση των γεγονότων από τα οποία μπορεί να τεκμαρθεί η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης εξακολουθεί να υπάγεται στην αρμοδιότητα των αρμόδιων εθνικών φορέων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή την εθνική πρακτική. Επιπλέον, τα κράτη μέλη δύνανται, σε κάθε στάδιο της διαδικασίας, να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.
- (31) Με στόχο την περαιτέρω βελτίωση του επιπέδου προστασίας που παρέχει η παρούσα οδηγία, οι ενώσεις, οι οργανώσεις και οι λοιπές νομικές οντότητες θα πρέπει επίσης να δύνανται, σύμφωνα με τα οριζόμενα από τα κράτη μέλη, να κινούν διαδικασίες, είτε εξ' ονόματος του θιγομένου είτε προς υπεράσπισή του, χωρίς να θίγονται εθνικοί δικονομικοί κανόνες όσον αφορά την εκπροσώπηση και την υπεράσπιση.
- (32) Λόγω του θεμελιώδους χαρακτήρα του δικαιώματος αποτελεσματικής νομικής προστασίας, είναι σκόπιμο να εξασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να τυγχάνουν της προστασίας αυτής ακόμη και μετά τη λήξη της σχέσης από την οποία δημιουργείται η υποτιθέμενη παραβίαση της αρχής

(1) ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1.

(2) ΕΕ L 145 της 19.6.1996, σ. 4. Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 97/75/ΕΚ (ΕΕ L 10 της 16.1.1998, σ. 24).

(3) ΕΕ C 218 της 31.7.2000, σ. 5.

- της ίσης μεταχείρισης. Ο εργαζόμενος που υπερασπίζεται ή καταθέτει υπέρ ατόμου το οποίο προστατεύεται βάσει της παρούσας οδηγίας, θα πρέπει επίσης να τυγχάνει της ίδιας προστασίας.
- (33) Το Δικαστήριο έχει κρίνει σαφώς ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης, για να είναι αποτελεσματική, επιβάλλει, η επικαλούμενη αποζημίωση, για οποιαδήποτε παραβίαση, να είναι ανάλογη προς την προκληθείσα ζημία. Κατά συνέπεια, είναι σκόπιμο να εξαιρεθεί ο προκαθορισμός οποιοδήποτε ανώτατου ορίου για την εν λόγω αποζημίωση, εκτός αν ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας ήταν η άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.
- (34) Για να βελτιωθεί η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τα κράτη μέλη θα πρέπει να προωθούν το διάλογο μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και, στο πλαίσιο της εθνικής πρακτικής, με μη κυβερνητικές οργανώσεις.
- (35) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.
- (36) Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας δεν μπορούν να επιτευχθούν ικανοποιητικά από τα κράτη μέλη και μπορούν, συνεπώς, να επιτευχθούν καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, η Κοινότητα μπορεί να λάβει μέτρα σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας του άρθρου 5 της συνθήκης. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας του ίδιου άρθρου, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία για την επίτευξη των στόχων αυτών.
- (37) Προκειμένου να γίνει καλύτερα κατανοητή η διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, θα πρέπει να συνεχισθεί η ανάπτυξη, ανάλυση και διάθεση, στα κατάλληλα επίπεδα, συγκρίσιμων στατιστικών ανά φύλο.
- (38) Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης δεν είναι δυνατόν να περιορίζεται σε νομοθετικά μέτρα. Η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα κράτη μέλη θα πρέπει, αντ' αυτού, να προαγάγουν εντονότερα την ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης ως προς το πρόβλημα των διακρίσεων στις αμοιβές και την αλλαγή νοοτροπίας, με τη μεγαλύτερη δυνατή συμμετοχή όλων των ενδιαφερομένων μερών, σε δημόσιο και ιδιωτικό επίπεδο. Ο διάλογος μεταξύ των κοινωνικών εταίρων μπορεί να συμβάλει σημαντικά στην εν λόγω διαδικασία.
- (39) Η υποχρέωση ενσωμάτωσης της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο θα πρέπει να περιορίζεται στις διατάξεις που αντιπροσωπεύουν ουσιαστική αλλαγή σε σύγκριση με τις παλαιότερες οδηγίες. Η υποχρέωση ενσωμάτωσης των διατάξεων που δεν υφίστανται ουσιαστικές αλλαγές προβλέπεται από τις παλαιότερες οδηγίες.
- (40) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις υποχρεώσεις των κρατών μελών σχετικά με τις προθεσμίες ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογής των οδηγιών που περιλαμβάνονται στο παράρτημα Ι μέρος Β.
- (41) Σύμφωνα με την παράγραφο 34 της διοργανικής συμφωνίας για τη βελτίωση της νομοθεσίας⁽¹⁾, τα κράτη μέλη παροτρύνονται να καταρτίσουν, προς ίδια χρήση και προς όφελος της Κοινότητας, δικούς τους πίνακες, οι οποίοι να αποτυπώνουν, στο μέτρο του δυνατού, την αντιστοιχία μεταξύ της παρούσας οδηγίας και των μέτρων ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο, και να τους δημοσιοποιήσουν,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

ΤΙΤΛΟΣ Ι

ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 1

Σκοπός

Σκοπός της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Για το σκοπό αυτό, η παρούσα οδηγία περιέχει διατάξεις για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ως προς:

- την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση·
- τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής·
- τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Περιλαμβάνει επίσης διατάξεις με σκοπό να εξασφαλίζεται ότι η εφαρμογή αυτή καθίσταται αποτελεσματικότερη μέσω της θέσπισης κατάλληλων διαδικασιών.

Άρθρο 2

Ορισμοί

1. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν που υφίσταται, υπέσθη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση·
- «έμμεση διάκριση»: όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική θέτει σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση πρόσωπα ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικώς από νόμιμο στόχο και τα μέσα για την επίτευξη του εν λόγω στόχου είναι πρόσφορα και αναγκαία·
- «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος·

⁽¹⁾ ΕΕ C 321 της 31.12.2003, σ. 1.

δ) «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός ατόμου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος·

ε) «αμοιβή»: οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που λαμβάνει ο εργαζόμενος άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη βάσει της σχέσης εργασίας·

στ) «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης⁽¹⁾, και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επιχειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

2. Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, η διάκριση περιλαμβάνει:

α) την παρενόχληση και τη σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση βασισμένη στην απόρριψη της εν λόγω συμπεριφοράς ή στην υποταγή σε αυτήν·

β) την εντολή προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου·

γ) οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Άρθρο 3

Θετική δράση

Τα κράτη μέλη μπορούν να διατηρούν ή να θεσπίζουν μέτρα κατά το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, για να εξασφαλίσουν εμπράκτως πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή.

⁽¹⁾ ΕΕ L 6 της 10.1.1979, σ. 24.

ΤΙΤΛΟΣ II

ΕΙΔΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Ισότητα της αμοιβής

Άρθρο 4

Απαγόρευση διακρίσεων

Για όμοια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται η αυτή αξία, καταργούνται οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις λόγω φύλου όσον αφορά όλα τα στοιχεία και τους όρους αμοιβής.

Ειδικότερα, όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες και επιβάλλεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης

Άρθρο 5

Απαγόρευση διακρίσεων

Με την επιφύλαξη του άρθρου 4, εξαιρείται κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, ιδίως όσον αφορά:

α) το πεδίο εφαρμογής των συστημάτων αυτών και τους όρους υπαγωγής στα συστήματα αυτά·

β) την υποχρέωση καταβολής εισφορών και τον υπολογισμό τους·

γ) τον υπολογισμό των παροχών, συμπεριλαμβανομένων των προσαυξήσεων λόγω συζύγου και προστατευόμενου προσώπου, και τις προϋποθέσεις διάρκειας και διατήρησης του δικαιώματος παροχών.

Άρθρο 6

Προσωπικό πεδίο εφαρμογής

Το παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται στον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, των εργαζομένων η δραστηριότητα των οποίων διακόπτεται λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος ή μη ηθελημένης ανεργίας και των προσώπων που αναζητούν εργασία και στους συνταξιούχους και στους ανάπηρους εργαζόμενους, καθώς και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή/και την εθνική πρακτική.

Άρθρο 7

Καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής

1. Το παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται:
 - α) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που εξασφαλίζουν προστασία κατά των ακόλουθων κινδύνων:
 - i) ασθένεια,
 - ii) αναπηρία,
 - iii) γήρας, συμπεριλαμβανομένης της περίπτωσης πρόωρης συνταξιοδότησης,
 - iv) εργατικό ατύχημα και επαγγελματική ασθένεια,
 - v) ανεργία·
 - β) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που προβλέπουν άλλες κοινωνικές παροχές, σε είδος ή σε χρήμα, και ιδίως παροχές επιζώντων και οικογενειακές παροχές, εφόσον οι παροχές αυτές αποτελούν οφέλη που παρέχονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της απασχόλησής του.
2. Το παρόν κεφάλαιο εφαρμόζεται επίσης στα συνταξιοδοτικά συστήματα για συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων, όπως οι δημόσιοι υπάλληλοι, αν οι παροχές που προβλέπονται από το σύστημα καταβάλλονται λόγω της εργασιακής σχέσης με τον δημόσιο εργοδότη. Το γεγονός ότι το εν λόγω σύστημα αποτελεί τμήμα γενικού εκ του νόμου συστήματος δεν ασκεί επιρροή συναφώς.

Άρθρο 8

Εξαιρέσεις από το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής

1. Το παρόν κεφάλαιο δεν εφαρμόζεται:
 - α) στις ατομικές συμβάσεις των αυτοαπασχολούμενων·
 - β) στα συστήματα των αυτοαπασχολούμενων που έχουν ένα μόνο μέλος·
 - γ) στην περίπτωση των μισθωτών, στις ασφαλιστήριες συμβάσεις στις οποίες δεν μετέχει ο εργοδότης·
 - δ) στις προαιρετικές διατάξεις επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που προσφέρονται ατομικά στους μετέχοντες για να τους εξασφαλίσουν:
 - i) είτε συμπληρωματικές παροχές,
 - ii) είτε την επιλογή της ημερομηνίας έναρξης των κανονικών παροχών των αυτοαπασχολούμενων ή την επιλογή μεταξύ πολλών παροχών·
 - ε) στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης στα οποία οι παροχές χρηματοδοτούνται από εισφορές που καταβάλλουν οι εργαζόμενοι σε εθελοντική βάση.
2. Το παρόν κεφάλαιο δεν εμποδίζει τον εργοδότη να χορηγήσει συμπληρωματικό ποσό σύνταξης σε άτομα τα οποία έχουν ήδη

συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης όσον αφορά τη χορήγηση σύνταξης δυνάμει επαγγελματικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης αλλά τα οποία δεν έχουν ακόμη συμπληρώσει την ηλικία της συνταξιοδότησης για τη χορήγηση νόμιμης σύνταξης, με σκοπό την εξίσωση ή την προσέγγιση του ποσού των συνολικών παροχών που καταβάλλεται στα άτομα αυτά με το ποσό που καταβάλλεται σε ετερόφυλα άτομα που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση τα οποία έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία της νόμιμης σύνταξης, έως ότου οι δικαιούχοι του συμπληρωματικού ποσού συμπληρώσουν την ηλικία της νόμιμης σύνταξης.

Άρθρο 9

Παραδείγματα διακρίσεων

1. Στις διατάξεις που αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης περιλαμβάνονται οι διατάξεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, προκειμένου:
 - α) να προσδιορίσουν τα πρόσωπα που είναι σε θέση να συμμετάσχουν σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης·
 - β) να καθορίσουν τον υποχρεωτικό ή προαιρετικό χαρακτήρα της συμμετοχής σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης·
 - γ) να διαμορφώσουν διαφορετικούς κανόνες σχετικά με την ηλικία εισόδου στο σύστημα ή με ελάχιστη διάρκεια της απασχόλησης ή της υπαγωγής στο σύστημα, για τη λήψη παροχών από το σύστημα αυτό·
 - δ) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και ι), για την απόδοση των εισφορών όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το σύστημα χωρίς να έχει συμπληρώσει τις προϋποθέσεις που θα του εξασφάλιζαν μεταγενέστερο δικαίωμα για τις μακροπρόθεσμες παροχές·
 - ε) να καθορίσουν διαφορετικές προϋποθέσεις για τη χορήγηση παροχών ή να τις περιορίσουν μόνο στους εργαζομένους του ενός ή του άλλου φύλου·
 - στ) να επιβάλουν διαφορετικά όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση·
 - ζ) να διακόψουν τη διατήρηση ή την απόκτηση δικαιωμάτων κατά τη διάρκεια των αδειών λόγω μητρότητας ή για οικογενειακούς λόγους, οι οποίες ορίζονται με νόμο ή σύμβαση και κατά τις οποίες καταβάλλονται αποδοχές από τον εργοδότη·
 - η) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις παροχές, εκτός αν αυτό είναι αναγκαίο προκειμένου να ληφθούν υπόψη αναλογιστικά στοιχεία υπολογισμού, τα οποία είναι διαφορετικά για τα δύο φύλα, στην περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες εισφορές· στην περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες παροχές χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, ορισμένα στοιχεία μπορεί να είναι άνισα, εφόσον η ανισότητα των ποσών οφείλεται στις συνέπειες της χρησιμοποίησης διαφορετικών αναλογιστικών συντελεστών ανά φύλο κατά την εφαρμογή της χρηματοδότησης του συστήματος·

- θ) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις εισφορές των εργαζομένων·
- ii) είτε, το αργότερο, έως ότου η εφαρμογή της αρχής αυτής επιβληθεί με οδηγία·
- ι) να καθορίσουν διαφορετικά επίπεδα για τις εισφορές των εργοδοτών, εκτός από:
- β) τη σύνταξη των επιζώντων, έως ότου η αρχή της ίσης μεταχείρισης επιβληθεί συναφώς από το κοινοτικό δίκαιο στα εκ του νόμου συστήματα κοινωνικής ασφάλισης·
- i) την περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες εισφορές, εάν στόχος είναι η εξίσωση ή η προσέγγιση των τελικών παροχών των δύο φύλων,
- γ) την εφαρμογή του άρθρου 9 παράγραφος 1 σημείο i), σχετικά με τη χρήση των διαφορετικών αναλογιστικών στοιχείων υπολογισμού έως την 1η Ιανουαρίου 1999 ή, για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά την ημερομηνία αυτή, κατά την ημερομηνία έναρξης εφαρμογής στο έδαφός τους της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ.
- ii) την περίπτωση συστημάτων με καθορισμένες παροχές, χρηματοδοτούμενων με κεφαλαιοποίηση, εφόσον οι εργοδοτικές εισφορές προορίζονται για να συμπληρώσουν το χρηματικό ποσό το οποίο είναι απαραίτητο για να καλυφθεί το κόστος των καθορισμένων αυτών παροχών·

Άρθρο 12

Αναδρομική ισχύς

- ια) να προβλέψουν διαφορετικούς κανόνες ή κανόνες που ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους συγκεκριμένου φύλου, εκτός από τις περιπτώσεις που προβλέπονται στα στοιχεία η) και ι), όσον αφορά την εξασφάλιση ή τη διατήρηση του δικαιώματος για μεταγενέστερες παροχές όταν ο εργαζόμενος αποχωρεί από το σύστημα.
2. Όταν η χορήγηση των παροχών που απορρέουν από το παρόν κεφάλαιο επαφίεται στη διακριτική ευχέρεια των οργάνων διαχείρισης του συστήματος, τα όργανα αυτά τηρούν την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 10

Εφαρμογή ως προς τους αυτοαπασχολούμενους

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε οι διατάξεις των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, να αναθεωρηθούν το αργότερο έως την 1η Ιανουαρίου 1993 ή, για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά την ημερομηνία αυτή, κατά την ημερομηνία έναρξης εφαρμογής στο έδαφός τους της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ.
2. Το παρόν κεφάλαιο δεν αποτελεί εμπόδιο προκειμένου τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις, που συνδέονται με περίοδο υπαγωγής σε επαγγελματικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης αυτοαπασχολούμενων, χρονικώς προγενέστερη της αναθεώρησης του συστήματος αυτού, να εξακολουθούν να διέπονται από τις διατάξεις του συστήματος που ίσχυε κατά την περίοδο εκείνη.

Άρθρο 11

Δυνατότητα αναβολής ως προς τους αυτοαπασχολούμενους

Όσον αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης των αυτοαπασχολούμενων, τα κράτη μέλη μπορούν να αναβάλουν την υποχρεωτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά:

- α) τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησης για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος ή αποχώρησης καθώς και τις δυνατές συνέπειες για άλλες παροχές:
- i) είτε έως την ημερομηνία κατά την οποία η ίση αυτή μεταχείριση θα επιτευχθεί στα εκ του νόμου συστήματα,

1. Τα μέτρα για την εφαρμογή του παρόντος κεφαλαίου, όσον αφορά τους εργαζομένους, καλύπτουν όλες τις παροχές στο πλαίσιο των επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης που οφείλονται σε περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της 17ης Μαΐου 1990 και ισχύουν αναδρομικά από την ημερομηνία αυτή, με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων των εργαζομένων ή των εξ αυτών ελκόντων δικαιώματα, οι οποίοι, πριν από την ημερομηνία αυτή, είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή είχαν προβάλει ισοδύναμη, κατά το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο, αξίωση. Στην περίπτωση αυτή, τα μέτρα εφαρμογής ισχύουν αναδρομικά από την 8η Απριλίου 1976 και καλύπτουν όλες τις παροχές που οφείλονται σε περιόδους απασχόλησης μεταγενέστερες της ημερομηνίας αυτής. Για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν στην Κοινότητα μετά την 8η Απριλίου 1976 και πριν από την 17η Μαΐου 1990, η ημερομηνία αυτή αντικαθίσταται από την ημερομηνία κατά την οποία το άρθρο 141 της συνθήκης κατέστη εφαρμοστέο στο έδαφός τους.

2. Η δεύτερη πρόταση της παραγράφου 1 δεν επηρεάζει τους εθνικούς κανόνες που αφορούν τις προθεσμίες προσφυγής του εθνικού δικαίου, οι οποίοι μπορούν να αντιταχθούν στους εργαζομένους ή στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα, οι οποίοι είχαν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή είχαν προβάλει ισοδύναμη, κατά το εθνικό δίκαιο, αξίωση πριν από τις 17 Μαΐου 1990, υπό την προϋπόθεση ότι αυτοί οι κανόνες δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί για τις προσφυγές αυτού του είδους απ' ό, τι για ανάλογες προσφυγές εσωτερικού χαρακτήρα και ότι δεν καθιστούν πρακτικά αδύνατη την άσκηση δικαιωμάτων που προβλέπονται από το κοινοτικό δίκαιο.

3. Για τα κράτη μέλη που προσχώρησαν στην Κοινότητα μετά τις 17 Μαΐου 1990 και τα οποία, την 1η Ιανουαρίου 1994, ήταν συμβαλλόμενα μέρη της συμφωνίας για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο, η ημερομηνία 17 Μαΐου 1990 στην πρώτη πρόταση της παραγράφου 1 αντικαθίσταται από την 1η Ιανουαρίου 1994.

4. Για τα άλλα κράτη μέλη που προσχώρησαν μετά τις 17 Μαΐου 1990, η ημερομηνία 17 Μαΐου 1990 στις παραγράφους 1 και 2 αντικαθίσταται από την ημερομηνία κατά την οποία το άρθρο 141 της συνθήκης κατέστη εφαρμοστέο.

Άρθρο 13

Μεταβλητή ηλικία συνταξιοδότησης

Οι περιπτώσεις στις οποίες άνδρες και γυναίκες έχουν τη δυνατότητα μεταβλητής ηλικίας συνταξιοδότησης υπό τους ίδιους όρους, δεν θεωρούνται ασύμβατες με το παρόν κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Ίση μεταχείριση σε σχέση με την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη και τους όρους εργασίας

Άρθρο 14

Απαγόρευση διακρίσεων

1. Δεν υφίσταται άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου στο δημόσιο ή ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των δημοσίων φορέων, όσον αφορά:

- α) τους όρους πρόσβασης στη μισθωτή εργασία, στο ελεύθερο επάγγελμα ή σε άλλα είδη απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ασχέτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές·
- β) την πρόσβαση σε όλους τους τύπους και τα επίπεδα επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και επαγγελματικού αναπροσανατολισμού, συμπεριλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής εμπειρίας·
- γ) τους όρους απασχόλησης και εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων, καθώς και θέματα αμοιβής σύμφωνα με το άρθρο 141 της συνθήκης·
- δ) την ιδιότητα του μέλους και τη συμμετοχή σε οργάνωση εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιαδήποτε οργάνωση τα μέλη της οποίας ασκούν συγκεκριμένο επάγγελμα, συμπεριλαμβανομένων των πλεονεκτιμάτων που χορηγούνται από τέτοιες οργανώσεις.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δεν συνιστά διάκριση όταν, ως εκ της φύσεως των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος της είναι νόμιμος και η προϋπόθεση είναι ανάλογη.

Άρθρο 15

Επιστροφή ύστερα από άδεια μητρότητας

Η γυναίκα που έχει λάβει άδεια μητρότητας δικαιούται, μετά το πέρας της άδειας αυτής, να επιστρέφει στην εργασία της ή σε ισοδύναμη θέση με όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς για αυτήν και να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα εδικαιούτο κατά την απουσία της.

Άρθρο 16

Άδεια πατρότητας και υιοθεσίας

Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το δικαίωμα των κρατών μελών να αναγνωρίζουν χωριστό δικαίωμα άδειας πατρότητας ή/και άδειας

υιοθεσίας. Τα κράτη μέλη που αναγνωρίζουν τα εν λόγω δικαιώματα μεριμνούν ώστε οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες να μην απολύονται λόγω της άσκησης του δικαιώματος αυτού και να εξασφαλίζεται ότι, κατά το πέρας αυτής της άδειας, δικαιούνται να επιστρέφουν στην εργασία τους ή σε θέση ισοδύναμη υπό όρους και συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκούς γι' αυτούς και να επωφελούνται από οποιαδήποτε βελτίωση των όρων εργασίας, της οποίας θα εδικαιούντο κατά την απουσία τους.

ΤΙΤΛΟΣ ΙΙΙ

ΟΡΙΖΟΝΤΙΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Ένδικα βοηθήματα και επιβολή του δικαίου

Τμήμα 1

Ένδικα βοηθήματα

Άρθρο 17

Προάσπιση των δικαιωμάτων

1. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι, ύστερα από ενδεχόμενη προσφυγή σε άλλες αρμόδιες αρχές, συμπεριλαμβανομένων των τυχόν διαδικασιών συνδιαλλαγής εφόσον κρίνονται απαραίτητες, κάθε πρόσωπο που θεωρεί εαυτό ζημιωθέν από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης έχει πρόσβαση σε δικαστικές διαδικασίες για την επιβολή των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, ακόμη και εάν η σχέση στο πλαίσιο της οποίας εικάζεται ότι σημειώθηκε η διάκριση έχει λήξει.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι ενώσεις, οργανώσεις ή άλλες νομικές οντότητες, οι οποίες έχουν, σύμφωνα με τα κριτήρια του εθνικού τους δικαίου, νόμιμο συμφέρον να διασφαλίσουν ότι τηρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας, μπορούν να κινήσουν, είτε εξ ονόματος του ενάγοντος είτε προς υπεράσπισή του, και με την έγκρισή του, κάθε δικαστική ή/και διοικητική διαδικασία προβλεπόμενη για την πραγμάτωση των εκ της παρούσας οδηγίας υποχρεώσεων.

3. Οι παράγραφοι 1 και 2 δεν θίγουν τις εθνικές διατάξεις περί των προθεσμιών εγέρσεως αγωγής σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 18

Αποζημίωση ή αντιστάθμιση

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζεται πραγματική και αποτελεσματική αποζημίωση ή αντιστάθμιση, όπως καθορίζεται από τα κράτη μέλη, για την απώλεια και τη ζημία που υφίσταται ένα πρόσωπο ως αποτέλεσμα διάκρισης λόγω φύλου, κατά τρόπο αποτρεπτικό και ανάλογο προς την υποσθείσα ζημία. Η εν λόγω αποζημίωση ή αντιστάθμιση δεν μπορεί να περιορισθεί εκ των προτέρων από καθορισμένο ανώτατο όριο, εκτός από τις περιπτώσεις όπου ο εργοδότης μπορεί να αποδείξει ότι η μόνη ζημία που υπέστη ο αιτών συνεπεία διάκρισης κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας έγκειται στην άρνηση να ληφθεί υπόψη η αίτηση εργασίας του.

Τμήμα 2

Βάρος αποδείξεως

Άρθρο 19

Βάρος αποδείξεως

1. Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με τα εθνικά τους δικαστικά συστήματα, ώστε να επιβάλλεται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όταν πρόσωπο που κρίνει ότι θίγεται από τη μη τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης επικαλείται, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η ύπαρξη άμεσης ή έμμεσης διάκρισης.

2. Η παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεκτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.

3. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

4. Οι παράγραφοι 1, 2 και 3 εφαρμόζονται επίσης:

α) στις περιπτώσεις που καλύπτονται από το άρθρο 141 της συνθήκης και, καθόσον υπάρχει διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου, από τις οδηγίες 92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ·

β) σε κάθε αστική ή διοικητική διαδικασία που αφορά το δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα και προβλέπει μέσα αποκατάστασης βάσει του εθνικού δικαίου κατ' εφαρμογή των μέτρων του στοιχείου α), εξαιρουμένων των εξωδίκων εκουσιών διαδικασιών ή των διαδικασιών που προβλέπονται από το εθνικό δίκαιο.

5. Το παρόν άρθρο δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν τα κράτη μέλη ορίζουν διαφορετικά.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Προώθηση της ίσης μεταχείρισης — διάλογος

Άρθρο 20

Φορείς αρμόδιοι για την ισότητα

1. Τα κράτη μέλη ορίζουν και λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Οι φορείς αυτοί μπορεί να αποτελούν μέρος οργανισμών με αρμοδιότητες σε εθνικό επίπεδο για την προάσπιση των ανδρών ή των ατομικών δικαιωμάτων.

2. Τα κράτη μέλη διασφαλίζουν ότι οι αρμοδιότητες των εν λόγω φορέων περιλαμβάνουν:

α) την παροχή ανεξάρτητης συνδρομής προς τα θύματα διακρίσεων όταν καταγγέλλουν διακριτική μεταχείριση, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των θυμάτων και των ενώσεων, οργανισμών ή άλλων νομικών οντοτήτων περί των οποίων το άρθρο 17 παράγραφος 2·

β) τη διενέργεια ανεξάρτητων ερευνών για τις διακρίσεις·

γ) τη δημοσίευση ανεξάρτητων εκθέσεων και τη διατύπωση συστάσεων για κάθε θέμα που αφορά τις διακρίσεις αυτές·

δ) στο κατάλληλο επίπεδο, την ανταλλαγή διαθέσιμων πληροφοριών με αντίστοιχους ευρωπαϊκούς φορείς, όπως τυχόν μελλοντικό Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων.

Άρθρο 21

Κοινωνικός διάλογος

1. Τα κράτη μέλη, σύμφωνα με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα προώθησης του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων με σκοπό την προαγωγή της ίσης μεταχείρισης, συμπεριλαμβανομένης, παραδείγματος χάριν, της παρακολούθησης των πρακτικών στο χώρο εργασίας, αλλά και όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική εξέλιξη καθώς και μέσω της παρακολούθησης των συλλογικών συμβάσεων, των κωδίκων δεοντολογίας, της έρευνας ή της ανταλλαγής εμπειριών και ορθών πρακτικών.

2. Όταν τούτο συνάδει με τις εθνικές παραδόσεις και πρακτικές, τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν τους κοινωνικούς εταίρους, χωρίς να θίγουν την αυτονομία τους, να προάγουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις με στόχο την καλύτερη εναρμόνιση του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου και να συνάπτουν στο ενδεδειγμένο επίπεδο συμφωνίες για τη θέσπιση κανόνων κατά των διακρίσεων στους τομείς του άρθρου 1 που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Οι συμφωνίες αυτές πληρούν τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας και τα σχετικά εθνικά μέτρα εφαρμογής.

3. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο, τις συλλογικές τους συμβάσεις ή τις πρακτικές τους, τους εργοδότες να προάγουν την ισότητα ανδρών και γυναικών με τρόπο προγραμματισμένο και συστηματικό στον εργασιακό χώρο καθώς και όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη.

4. Για το σκοπό αυτό, οι εργοδότες ενθαρρύνονται να παρέχουν τακτικά τις κατάλληλες πληροφορίες στους εργαζομένους ή/και τους εκπροσώπους τους σε ό, τι αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην επιχείρησή.

Οι πληροφορίες αυτές μπορούν να περιλαμβάνουν επισκόπηση της αναλογίας ανδρών/γυναικών στις διάφορες βαθμίδες του οργανισμού, τις αμοιβές τους και τις διαφορές των αμοιβών, καθώς και τα ενδεχόμενα μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων.

Άρθρο 22

Διάλογος με μη κυβερνητικές οργανώσεις

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν το διάλογο με τις σχετικές μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν, σύμφωνα με το εθνικό τους δίκαιο και την εθνική τους πρακτική, νόμιμο συμφέρον να

συμβάλλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, προκειμένου να προωθηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 26

Πρόληψη διακρίσεων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Γενικές οριζόντιες διατάξεις

Άρθρο 23

Συμμόρφωση

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν κάθε αναγκαίο μέτρο για να διασφαλίσουν ότι:

- α) τυχόν νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις, αντίθετες προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, καταργούνται·
- β) διατάξεις ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων ή συμφωνιών, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων ή κανόνων διεπόντων τα ανεξάρτητα επαγγέλματα και εργασίες και τις οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, ή τυχόν άλλων ρυθμίσεων, που αντιβαίνουν προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης, είναι άκυρες, ακυρώσιμες ή τροποποιούνται·
- γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης που περιέχουν διατάξεις του είδους αυτού δύνανται να μην τυγχάνουν εγκρίσεως ή να μην παρατείνονται με διοικητικά μέτρα.

Άρθρο 24

Προστασία έναντι αντιποίνων

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην εθνική έννομη τάξη τα μέτρα που απαιτούνται για την προστασία των εργαζομένων, περιλαμβανομένων και εκείνων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων όπως προβλέπει η εθνική νομοθεσία ή/και πρακτική, κατά της απόλυσης ή άλλης δυσμενούς μεταχείρισης που θα συνιστούσε αντίδραση του εργοδότη σε καταγγελία εντός της επιχείρησης ή σε κίνηση δικαστικής διαδικασίας με στόχο να επιβάλει τη συμμόρφωση προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 25

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα επιβολής τους. Οι κυρώσεις οι οποίες μπορεί να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης στο θύμα, πρέπει να είναι αποτελεσματικές, ανάλογες με την παράβαση και αποτρεπτικές. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν τις εν λόγω διατάξεις στην Επιτροπή το αργότερο έως τις 5 Οκτωβρίου 2005 και της κοινοποιούν επίσης κάθε μεταγενέστερη τροποποίησή τους αμελλητί.

Τα κράτη μέλη ενθαρρύνουν, βάσει της νομοθεσίας τους, των συλλογικών συμβάσεων ή της πρακτικής, τους εργοδότες και τους αρμοδίους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση να εισάγουν αποτελεσματικά μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής διάκρισης βάσει φύλου, και ιδίως της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης στο χώρο εργασίας ή όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη.

Άρθρο 27

Ελάχιστες προϋποθέσεις

1. Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για την προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τις διατάξεις της παρούσας οδηγίας.
2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν αποτελεί σε καμία περίπτωση επαρκή λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στους τομείς που καλύπτονται από αυτήν, με την επιφύλαξη του δικαιώματος των κρατών μελών να θεσπίζουν, ανάλογα με την εξέλιξη της κατάστασης, νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις διαφορετικές από αυτές που υφίστανται κατά τη στιγμή της κοινοποίησης της παρούσας οδηγίας, εφόσον πληρούνται οι διατάξεις της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 28

Σχέση με κοινοτικές και εθνικές διατάξεις

1. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις περί προστασίας των γυναικών ιδίως για την εγκυμοσύνη και τη μητρότητα.
2. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις της οδηγίας 96/34/EK και της οδηγίας 92/85/EOK.

Άρθρο 29

Συνεκτίμηση της ισότητας ανδρών και γυναικών

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ενεργώς υπόψη το στόχο της ισότητας ανδρών και γυναικών κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς που μνημονεύονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 30

Διαβίβαση πληροφοριών

Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε τα μέτρα που λαμβάνονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι διατάξεις που ήδη ισχύουν, να γνωστοποιούνται σε όλους τους ενδιαφερομένους με όλα τα κατάλληλα μέσα, και, ενδεχομένως, στον εργασιακό χώρο.

ΤΙΤΛΟΣ IV

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 31

Εκθέσεις

1. Έως τις 15 Φεβρουαρίου 2011, τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

2. Με την επιφύλαξη της παραγράφου 1, τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή, ανά τετραετία, τα κείμενα των μέτρων που θεσπίζονται σύμφωνα με το άρθρο 141 παράγραφος 4 της συνθήκης, καθώς και εκθέσεις για τα μέτρα αυτά και την εφαρμογή τους. Βάσει των πληροφοριών αυτών, η Επιτροπή εγκρίνει και δημοσιεύει ανά τετραετία έκθεση στην οποία γίνεται συγκριτική αξιολόγηση τέτοιων μέτρων υπό το πρίσμα της δήλωσης 28 που προσαρτάται στην τελική πράξη της συνθήκης του Άμστερνταμ.

3. Τα κράτη μέλη αξιολογούν τις επαγγελματικές δραστηριότητες του άρθρου 14 παράγραφος 2, προκειμένου να κρίνουν, λαμβάνοντας υπόψη τις κοινωνικές εξελίξεις, αν δικαιολογείται η διατήρηση των εν λόγω εξαιρέσεων. Τα κράτη μέλη κοινοποιούν στην Επιτροπή τα αποτελέσματα της αξιολόγησης περιοδικά, αλλά τουλάχιστον ανά 8 έτη.

Άρθρο 32

Επανεξέταση

Έως τις 15 Φεβρουαρίου 2013, η Επιτροπή επανεξετάζει τη λειτουργία της παρούσας οδηγίας και, εάν το κρίνει σκόπιμο, προτείνει οποιοδήποτε τροποποιήσεις θεωρεί αναγκαίες.

Άρθρο 33

Εφαρμογή

Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις 15 Αυγούστου 2008 ή εξασφαλίζουν ότι, πριν από την ημερομηνία αυτή, οι κοινωνικοί εταίροι θεσπίζουν τις απαιτούμενες διατάξεις με συμφωνία. Τα κράτη μέλη μπορούν, αν είναι απαραίτητο να ληφθούν υπόψη ιδιαίτερες δυσχέρειες, να διαθέτουν πρόσθετη προθεσμία το πολύ ενός έτους, προκειμένου να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να είναι σε θέση να εγγυηθούν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η παρούσα οδηγία. Στη συνέχεια, ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων.

Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις εν λόγω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Περιέχουν επίσης δήλωση σύμφωνα με την οποία οι αναφορές σε ισχύοντες νόμους, κανονισμούς και διοικητικές διατάξεις, που περιλαμβάνονται στις οδηγίες που καταργούνται από την παρούσα οδηγία, νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία. Ο τρόπος της αναφοράς και η διατύπωση της δήλωσης αποφασίζονται από τα κράτη μέλη.

Η υποχρέωση ενσωμάτωσης της παρούσας οδηγίας στο εθνικό δίκαιο περιορίζεται στις διατάξεις που αντιπροσωπεύουν ουσιώδη αλλαγή σε σύγκριση με τις παλαιότερες οδηγίες. Η υποχρέωση ενσωμάτωσης των διατάξεων που δεν υφίστανται ουσιαστικές αλλαγές προβλέπεται από τις παλαιότερες οδηγίες.

Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των κυριότερων διατάξεων εσωτερικού δικαίου, τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 34

Κατάργηση

1. Με ισχύ από τις 15 Αυγούστου 2009, οι οδηγίες 75/117/ΕΟΚ, 76/207/ΕΟΚ, 86/378/ΕΟΚ και 97/80/ΕΚ καταργούνται, με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων των κρατών μελών σχετικά με τις προθεσμίες ενσωμάτωσης στο εθνικό δίκαιο και εφαρμογής των οδηγιών που παρατίθενται στο παράρτημα Ι μέρος Β.

2. Οι αναφορές στις καταργηθείσες οδηγίες νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία σύμφωνα με τον πίνακα αντιστοιχίας του παραρτήματος ΙΙ.

Άρθρο 35

Έναρξη ισχύος

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 36

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 5 Ιουλίου 2006.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

J. BORRELL FONTELLES

Για το Συμβούλιο

Η Πρόεδρος

P. LEHTOMÄKI

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

ΜΕΡΟΣ Α

Καταργηθείσες οδηγίες με τις διαδοχικές τους τροποποιήσεις

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 45 της 19.2.1975, σ. 19
Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40
Οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου	ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15
Οδηγία 86/378/ΕΟΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 225 της 12.8.1986, σ. 40
Οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 46 της 17.2.1997, σ. 20
Οδηγία 97/80/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 6
Οδηγία 98/52/ΕΚ του Συμβουλίου	ΕΕ L 205 της 22.7.1998, σ. 66

ΜΕΡΟΣ Β

Κατάλογος των προθεσμιών για την ενσωμάτωση στο εθνικό δίκαιο και την εφαρμογή

(περί του οποίου το άρθρο 34 παράγραφος 1)

Οδηγία	Προθεσμία ενσωμάτωσης	Ημερομηνία εφαρμογής
Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	19.2.1976	
Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	14.8.1978	
Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	1.1.1993	
Οδηγία 96/97/ΕΚ	1.7.1997	17.5.1990 για τους εργαζομένους, εξαιρουμένων των εργαζομένων ή των εξ αυτών ελκόντων δικαιώματα, οι οποίοι, πριν από την ημερομηνία αυτή, έχουν ασκήσει ένδικη προσφυγή ή έχουν υποβάλει ισοδύναμη κατά το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο ένσταση. Άρθρο 8 της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ — 1.1.1993 το αργότερο. Άρθρο 6 παράγραφος 1 σημείο i) πρώτη περίπτωση της οδηγίας 86/378/ΕΟΚ — 1.1.1999 το αργότερο
Οδηγία 97/80/ΕΚ	1.1.2001	Για το Ηνωμένο Βασίλειο της Μεγάλης Βρετανίας και Βορείου Ιρλανδίας 22.7.2001
Οδηγία 98/52/ΕΚ	22.7.2001	
Οδηγία 2002/73/ΕΚ	5.10.2005	

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ II

Πίνακας αντιστοιχίας

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	Οδηγία 97/80/ΕΚ	Παρούσα Οδηγία
—	Άρθρο 1 παράγραφος 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1	Άρθρο 1
—	Άρθρο 1 παράγραφος 2	—	—	—
—	Άρθρο 2 παράγραφος 2 πρώτη περίπτωση	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο α)
—	Άρθρο 2 παράγραφος 2 δεύτερη περίπτωση	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο β)
—	Άρθρο 2 παράγραφος 2 τρίτη και τέταρτη περίπτωση	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχεία γ) και δ)
—	—	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο ε)
—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1 στοιχείο στ)
—	Άρθρο 2 παράγραφοι 3 και 4 και άρθρο 2 παράγραφος 7 τρίτο εδάφιο	—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2
—	Άρθρο 2 παράγραφος 8	—	—	Άρθρο 3
Άρθρο 1	—	—	—	Άρθρο 4
—	—	Άρθρο 5 παράγραφος 1	—	Άρθρο 5
—	—	Άρθρο 3	—	Άρθρο 6
—	—	Άρθρο 4	—	Άρθρο 7 παράγραφος 1
—	—	—	—	Άρθρο 7 παράγραφος 2
—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 2	—	Άρθρο 8 παράγραφος 1
—	—	Άρθρο 2 παράγραφος 3	—	Άρθρο 8 παράγραφος 2
—	—	Άρθρο 6	—	Άρθρο 9
—	—	Άρθρο 8	—	Άρθρο 10
—	—	Άρθρο 9	—	Άρθρο 11
—	—	(Άρθρο 2 της οδηγίας 96/97/ΕΚ)	—	Άρθρο 12
—	—	Άρθρο 9α	—	Άρθρο 13
—	Άρθρο 2 παράγραφοι 1 και άρθρο 3 παράγραφος 1	—	Άρθρο 2 παράγραφος 1	Άρθρο 14 παράγραφος 1
—	Άρθρο 2 παράγραφος 6	—	—	Άρθρο 14 παράγραφος 2
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 δεύτερο εδάφιο	—	—	Άρθρο 15
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 τέταρτο εδάφιο δεύτερη και τρίτη πρόταση	—	—	Άρθρο 16
Άρθρο 2	Άρθρο 6 παράγραφος 1	Άρθρο 10	—	Άρθρο 17 παράγραφος 1
—	Άρθρο 6 παράγραφος 3	—	—	Άρθρο 17 παράγραφος 2
—	Άρθρο 6 παράγραφος 4	—	—	Άρθρο 17 παράγραφος 3

Οδηγία 75/117/ΕΟΚ	Οδηγία 76/207/ΕΟΚ	Οδηγία 86/378/ΕΟΚ	Οδηγία 97/80/ΕΚ	Παρούσα Οδηγία
—	Άρθρο 6 παράγραφος 2	—	—	Άρθρο 18
—	—	—	Άρθρα 3 και 4	Άρθρο 19
—	Άρθρο 8α	—	—	Άρθρο 20
—	Άρθρο 8β	—	—	Άρθρο 21
—	Άρθρο 8γ	—	—	Άρθρο 22
Άρθρα 3 και 6	Άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο α)	—	—	Άρθρο 23 στοιχείο α)
Άρθρο 4	Άρθρο 3 παράγραφος 2 στοιχείο β)	Άρθρο 7 στοιχείο α)	—	Άρθρο 23 στοιχείο β)
—	—	Άρθρο 7 στοιχείο β)	—	Άρθρο 23 στοιχείο γ)
Άρθρο 5	Άρθρο 7	Άρθρο 11	—	Άρθρο 24
Άρθρο 6	—	—	—	—
—	Άρθρο 8δ	—	—	Άρθρο 25
—	Άρθρο 2 παράγραφος 5	—	—	Άρθρο 26
—	Άρθρο 8ε παράγραφος 1	—	Άρθρο 4 παράγραφος 2	Άρθρο 27 παράγραφος 1
—	Άρθρο 8ε παράγραφος 2	—	Άρθρο 6	Άρθρο 27 παράγραφος 2
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 πρώτο εδάφιο	Άρθρο 5 παράγραφος 2	—	Άρθρο 28 παράγραφος 1
—	Άρθρο 2 παράγραφος 7 τέταρτο εδάφιο πρώτη πρόταση	—	—	Άρθρο 28 παράγραφος 2
—	Άρθρο 1 παράγραφος 1α	—	—	Άρθρο 29
Άρθρο 7	Άρθρο 8	—	Άρθρο 5	Άρθρο 30
Άρθρο 9	Άρθρο 10	Άρθρο 12 παράγραφος 2	Άρθρο 7 τέταρτο εδάφιο	Άρθρο 31 παράγραφοι 1 και 2
—	Άρθρο 9 παράγραφος 2	—	—	Άρθρο 31 παράγραφος 3
—	—	—	—	Άρθρο 32
Άρθρο 8	Άρθρο 9 παράγραφος 1 πρώτο εδάφιο και άρθρο 9 παράγραφοι 2 και 3	Άρθρο 12 παράγραφος 1	Άρθρο 7 πρώτο δεύτερο και τρίτο εδάφιο	Άρθρο 33
—	Άρθρο 9 παράγραφος 1 δεύτερο εδάφιο	—	—	—
—	—	—	—	Άρθρο 34
—	—	—	—	Άρθρο 35
—	—	—	—	Άρθρο 36
—	—	Παράρτημα	—	—