

Tilskipun ráðsins nr. 2000/78/EB frá 27. nóvember 2000

um almennar reglur um jafnrétti á vinnumarkaði og í starfi (óopinber þýðing)

RÁÐ EVRÓPUSAMBANDSINS HEFUR

- með hliðsjón af stofnsáttmála Evrópu-bandalagsins, einkum 13. gr.,
 - með hliðsjón af tillögu framkvæmdastjórnarinnar,
 - með hliðsjón af álitum Evrópuþingsins,
 - með hliðsjón af álitum efnahags- og félagsmálanefndarinnar,
 - með hliðsjón af álitum svæðanefndarinnar, og að teknu tilliti til eftirfarandi:
- 1) Í samræmi við 6. gr. sáttmálans um Evrópusambandið byggist Sambandið á meginreglum um frelsi, lýðræði, virðingu fyrir mannréttindum og fyrir grundvallarfrelsi og á meginreglum réttarríkisins, en þessar meginreglur eru sameiginlegar öllum aðildarríkjunum, og ber Sambandinu að virða, sem almennar meginreglur bandalagslaga, þau grundvallarréttindi sem eru tryggð í Mannréttindasáttmála Evrópu og sem leiðir af sameiginlegum stjórnskipunarhefðum aðildarríkjanna.
 - 2) Reglan um jafnrétti kvenna og karla hefur verið fest í sessi með mikilvægum réttarreglum bandalagsins, sérstaklega tilskipun ráðsins nr. 76/207/EBE frá 9. febrúar 1976 um framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti karla og kvenna að því er varðar

aðgang að störfum, starfsþjálfun, framgang í starfi sem og varðandi starfskjör.

- 3) Við framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti ber bandalaginu í samræmi við 2. mgr. 3. gr. EB-sáttmálans að stefna að því að uppræta ójöfnuð og stuðla að jafnrétti karla og kvenna, einkum vegna þess að konur eru oft þolendur margþættrar mismununar.
- 4) Réttur allra manna til jafnréttis að lögum og til verndar gegn mismunun er almennur réttur sem viðurkenndur er í Mannréttindayfirlýsingu Sameinuðu þjóðanna, samningi Sameinuðu þjóðanna um afnám allrar mismununar gagnvart konum, samningum Sameinuðu þjóðanna um borgaraleg og stjórnmalaleg réttindi og um efnahagsleg, félagsleg og menningarleg réttindi og í Mannréttindasáttmála Evrópu sem öll aðildarríkin hafa undirritað. Samþykkt Alþjóða vinnumálastofnunarinnar (ILO) nr. 111 bannar mismunun með tilliti til atvinnu og starfa.
- 5) Virðing fyrir slíkum grundvallarrétti og frelsisréttindum er mikilvæg. Tilskipun þessi stofnar félagafrelsi ekki í hættu, þ. m. t. rétti fólks til að stofna verklýðsfélög með öðrum og að ganga í verkalýðsfélög til varnar hagsmunum sínum.

- 6) Samþykkt bandalagsins um félagsleg grundvallarréttindi verkafólks viðurkennir mikilvægi þess að barist sé gegn hvers kyns mismunun, þar á meðal nauðsyn viðeigandi aðgerða til að tryggja félagslega og efnahagslega aðlögun eldra fólks og fatlaðra.
- 7) Meðal þess sem stefnt er að í stofnsamningi EB er að stuðla að samræmingu á atvinnumálastefnu aðildarríkjanna. Í því skyni var nýr atvinnumálakafli felldur inn í stofnsamninginn, sem tæki til að móta samræmda evrópska áætlun til að byggja upp hæft og þjálfað vinnuafli sem lagað getur sig að breytilegum aðstæðum.
- 8) Í leiðbeiningum um atvinnumál, sem leiðtogaráðið samþykkti í Helsinki 10. og 11. desember 1999, er lögð áhersla á að byggja þurfi upp vinnumarkað er hentar félagslegri aðlögun, með því að setja fram röð samstæðra stefnumiða sem miða að því að berjast gegn mismunun gagnvart tilteknum hópum, svo sem fötlúðum. Einnig er lögð áhersla á nauðsyn þess að beina sjónum sérstaklega að stuðningi við eldra launafólk, svo að auka megi þátttöku þess á vinnumarkaði.
- 9) Vinna og starf er lykilatriði til að tryggja öllum jöfn tækifæri og stuðlar mjög að fullri þátttöku borgara í efnahags-, menningar-

- og félagslífi og að því að hæfileikar þeirra fái notið sín.
- 10) Hinn 29. júní 2000 samþykkti ráðið tilskipun 2000/43/EC um beitingu meginreglunnar um jafnrétti án tillits til kynþáttar eða þjóðernisuppruna. Sú tilskipun veitir nú þegar vernd gegn slíkri mismunun á vinnumarkaði og í starfi.
- 11) Mismunun sem byggist á trú eða lífsskoðun, fötlun, aldri eða kynhneigð getur grafið undan því að náð verði þeim markmiðum sem sett eru í EB-sáttmálanum, einkum markmiðum um mikið atvinnuframboð og félagslega vernd, bætt lífskjör og lífsgæði, efnahagslega og félagslega samheldni og samstöðu, og frjálsa för fólks.
- 12) Í þessu skyni er rétt að banna alla beina eða óbeina mismunun á grundvelli trúar eða lífsskoðunar, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar í öllu bandalaginu að því er varðar þau svið sem tilskipun þessi tekur til. Þetta bann við mismunun ætti einnig að gilda um ríkisborgara þriðju landa en tekur ekki til mismunandi meðferðar á grundvelli ríkisfangs og hefur ekki áhrif á ákvæði um komu og búsetu ríkisborgara þriðju landa og aðgang þeirra að atvinnu.
- 13) Tilskipun þessi gildir ekki um almannaþryggingar og kerfi félagslegrar verndar þar sem ekki er farið með bætur sem tekjur í skilningi 141. gr. EB-sáttmálans, eða um hvers kyns greiðslur ríkisins er miða að því að veita aðgang að störfum eða halda uppi atvinnu.
- 14) Tilskipun þessi hefur ekki áhrif á ákvæði í landslögum er mæla fyrir um eftirlaunaaldur.
- 15) Það er dómstóla eða annarra þar til bærra stjórnvalda í einstökum ríkjum, í samræmi við landsrétt eða venju að meta staðreyndir, sem benda til þess að bein eða óbein mismunun hafi átt sér stað. Þessar reglur geta m.a. kveðið á um að nota megi öll ráð til að ganga úr skugga um óbeina mismunun, þar með talið tölulegar upplýsingar.
- 16) Sérstakar ráðstafanir til að mæta þörfum fatlaðs fólks á vinnustöðum eru mikilvægt tæki í baráttu gegn mismunun á grundvelli fötlunar.
- 17) Með fyrirvara um þá skyldu að tryggja sanngjarna aðlögun til að mæta þörfum fatlaðs fólks, krefst tilskipun þessi þess ekki að fólk sé ráðið til starfa, því sé haldið í starfi eða veittur framgangur í starfi eða starfsþjálfun ef það er ekki fært, hæft og tiltækt til að sinna nauðsynlegum þáttum starfs þess sem um ræðir eða til að gangast undir viðeigandi þjálfun.
- 18) Þannig krefst tilskipun þessi þess ekki að her, lögregla, fangelsisýfirvöld eða neyðarþjónustustofnanir ráði til starfa eða haldi í starfi fólk sem ekki hefur þá getu sem krafist er til þeirra verka sem nauðsynleg eru til að ná því réttmæta markmiði að viðkomandi stofnun sé fær um að gegna hlutverki sínu.
- 19) Til þess að aðildarríki geti áfram verndað bardagahæfni herja sinna, geta þau enn fremur kosið að ákvæði tilskipunar þessarar varðandi fötlun og aldur eigi ekki við um allan eða hluta af herafli þeirra. Þau aðildarríki sem það kjósa skulu skilgreina umfang þessarar undantekningar.
- 20) Tryggja ber viðeigandi ráðstafanir, t.d. árangursríkar og raunhæfar aðgerðir til að laga vinnustað að fötlun, svo sem með breytingum á húsnæði og búnaði, vinnutíma, verkefnaskiptingu, eða þjálfun eða samþættingu.
- 21) Við mat á því hvort viðkomandi ráðstafanir hafa í för með sér óhæfilegar byrðar ber sérstaklega að líta til kostnaðar, fjárhagslegs og annars, umfangs og fjárhagslegrar getu viðkomandi stofnunar eða fyrirtækis, og möguleika á fjárveitingu frá hinu opinbera eða annarri aðstoð.
- 22) Tilskipun þessi hefur engin áhrif í landsrétti hvað varðar hjúskaparstöðu og réttindi sem henni eru háð.
- 23) Við mjög takmarkaðar aðstæður getur mismunandi meðferð verið réttlætánleg þegar eiginleiki, sem tengist trú eða lífsskoðun, fötlun, aldri eða kynhneigð, er raunveruleg og afgerandi krafa í starfi, ef markmiðið er lögmætt og krafan er í eðlilegu hlutfalli við það. Þessar aðstæður skulu koma fram í upplýsingunum sem aðildarríkin veita framkvæmdastjórninni.
- 24) Í yfirlýsingu sinni nr. 11 um stöðu safnaða og samtaka er ekki taka trúarlega afstöðu, sem er fylgiskjal með lokagerð Amsterdamsamningsins, hefur Evrópubandalagið berum orðum viðurkennt að það virðir og skerðir ekki að neinu leyti þá stöðu sem söfnuðir og trúarsamtök eða trúarhópar hafa samkvæmt landslögum í aðildarríkjum, og að það virði með sama hætti stöðu heimspekilegra samtaka og samtaka sem ekki taka trúarlega afstöðu. Með það í huga geta aðildarríki haft uppi eða sett sérstakar reglur um sannar, lögmætar og réttlátar starfsforsendur, sem kann að verða gerð krafa til í framkvæmd starfa.
- 25) Bann við mismunun á grundvelli aldurs er nauðsynlegur þáttur til að ná þeim markmiðum sem sett eru í leiðbeiningunum um atvinnumál og til að stuðla að fjölbreyttu vinnuafli. Við vissar aðstæður kann mismunandi meðferð á grundvelli aldurs þó að vera réttlætánleg. Sérstakra lagaákvæða er krafist um slíkt og kunna þau að vera breytileg í samræmi við mismunandi aðstæður í aðildarríkjunum. Nauðsynlegt er því að gera greinarmun á mismunandi meðferð sem réttlætist af atriðum eins og lögmætri atvinnumála-stefnu eða markmiðum vinnumarkaðar og starfsmenntunar, og mismunun sem nauðsynlegt er að banna.
- 26) Bann við mismunun ætti ekki að koma í veg fyrir að ráðstafanir, sem ætlað er að fyrirbyggja eða bæta erfiða aðstöðu sem fólk af sérstakri trú eða lífsskoðun, fötlun, aldri eða kynhneigð er látið sæta, gildi áfram eða verði samþykktar og slíkar ráðstafanir geta gert fólki, sem er tiltekinna trúar eða lífsskoðunar, með ákveðna fötlun, á ákveðnum aldri eða með tiltekna kynhneigð, kleift að stofna samtök ef meginmarkmið samtakanna er að vekja athygli á sérstökum þörfum þessa fólks.
- 27) Í tilmælum sínum nr. 86/379/EEC frá 24. júlí 1986 um vinnu fatlaðs fólks í bandalaginu setti ráðið fram leiðbeinandi tilhögun þar sem tilgreind voru dæmi um beinar aðgerðir til að stuðla að vinnu og starfsþjálfun fatlaðra, og í tilmælum sínum frá 17. júní 1999 um jöfn atvinnutækifæri fyrir fatlaða staðfesti það mikilvægi þess að sérstök áhersla sé lögð á að fatlað fólk sé ráðið til starfa og því haldið

- í starfi, og því veitt starfsþjálfun og símenntun.
- 28) Í þessari tilskipun er mælt fyrir um lágmarkskröfur þannig að aðildarríkin eigi kost á að setja eða viðhalda hagstæðari ákvæðum. Ekki á að vera hægt að bera fyrir sig framkvæmd þessarar tilskipunar til að réttlæta afturför á þessu sviði miðað við það sem nú tíðkast í aðildarríkjunum.
- 29) Tryggja ber fólki sem beitt hefur verið misrétti á grundvelli trúar eða trúarskoðunar, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar nauðsynlega réttarvernd. Til að tryggja skilvirkari vernd skal einnig veita félögum eða lögaðilum heimild, sem aðildarríkin ákvarða nánar, til að eiga aðild að máli, annaðhvort fyrir hönd fórnarlamb mismununar eða til stuðnings því, samanber þó málsmeðferðarreglur landsréttar um fyrisvar og vörn fyrir rétti.
- 30) Skilvirk framkvæmd meginreglunnar um jafnrétti útheimtir fullnægjandi réttarvernd fyrir þá sem eru gerðir að fórnarlömbum.
- 31) Aðlaga verður reglur um sönnunarbyrði þegar um mismunun við fyrstu sýn (*prima facie*) er að ræða og, til að unnt sé að beita meginreglunni um jafnrétti á skilvirkan hátt, verður sönnunarbyrðin að færast yfir á varnaraðila ef lögð eru fram sönnunargögn um slíka mismunun. Varnaraðila ber þó að ekki sanna að söknaraðili sé tiltekinn trúar eða lífsskoðunar, sé haldinn tiltekinni fötlun, sé á tilteknum aldri eða hafi tiltekna kynhneigð.
- 32) Aðildarríkin þurfa ekki að beita reglum um sönnunarbyrði í málum þar sem dómstólum eða öðru þar til bæru yfirvaldi ber að rannsaka málsatvik. Hér er átt við mál þar sem þess er ekki krafist að kærandi sanni málsatvik sem dómstólum eða þar til bæru yfirvaldi ber að rannsaka.
- 33) Aðildarríkjunum ber að stuðla að samræðu milli aðila vinnumarkaðarins og við frjáls félagasamtök, eftir því sem venja stendur til í hverju ríki, um hin ýmsu form mismununar og hvernig skuli berjast gegn þeim.
- 34) Nauðsyn þess að stuðla að friði og sáttum meðal helstu samfélagshópa á Norður-Írlandi krefst þess að sérstök ákvæði verði felld inn í tilskipun þessa.

- 35) Aðildarríkjunum ber að kveða á um skilvirk viðurlög við brotum gegn skyldum samkvæmt þessari tilskipun sem séu í eðlilegu hlutfalli við brotið og hafa forvarnargildi.
- 36) Aðildarríki geta falið aðilum vinnumarkaðarins, enda hafi þeir farið sameiginlega fram á það, að annast framkvæmd tilskipunar þessarar hvað snertir ákvæði hennar sem falla undir gildissvið kjarasamninga, svo fremi að þeir geri allar nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þeir séu ávallt færir til að ná þeim árangri sem tilskipunin krefst.
- 37) Í samræmi við dreifráðisregluna, sem mælt er fyrir um í 5. gr. EB-sáttmálans, geta aðildarríkin ekki, vegna umfangs og áhrifa fyrirhugaðra aðgerða, náð markmiði þessarar tilskipunar með viðhlítandi hætti, þ.e.a.s. að tryggja að aðildarríki sitji við sama borð þegar kemur að jafnrétti á vinnumarkaði og í starfi, og því næst það frekar á vettvangi bandalagsins. Í samræmi við meðalhöfsregluna, eins og hún er sett fram í ákvæðinu, gengur tilskipun þessi ekki lengra en nauðsynlegt er til að því markmiði verði náð.

SAMÞYKKT TILSKIPUN ÞESSA:

I. KAFLI

ALMENN ÁKVÆÐI

1. gr.

Markmið

Markmið tilskipunar þessarar er að mæla fyrir um almennan ramma reglna til þess að berjast gegn mismunun á grundvelli trúar eða lífsskoðana, fötlunar, aldurs eða kynhneigðar, á vinnumarkaði og í starfi, með það fyrir augum að framfylgja meginreglunni um jafnrétti í aðildarríkjunum.

2. gr.

Mismununarhugtakið

1. Í tilskipun þessari felur „meginreglan um jafnrétti“ í sér bann við beinni og óbeinni

mismunun á grundvelli þeirra þátta sem tilgreindir eru í 1. gr.

2. Að því er 1. mgr. varðar:

a) telst það bein mismunun þegar einstaklingur fær óhagstæðari meðferð, á einhverjum þeim grundvelli sem tilgreindur er í 1. gr., en annar einstaklingur fær, hefur fengið eða myndi fá við sambærilegar aðstæður.

b) skal lítið svo á að óbein mismunun eigi sér stað þegar hlutlaust skilyrði, viðmið eða venja setur fólk, sem er tiltekinn trúar eða lífsskoðunar, með tiltekna fötlun, á tilteknum aldri, eða með tiltekna kynhneigð í lakari stöðu en annað fólk nema:

i) viðkomandi skilyrði, viðmið eða venja sé réttlætt á hlutlægan hátt með lögmætu markmiði og aðferðirnar til að ná þessu markmiði séu viðeigandi og nauðsynlegar, eða

ii) hvað varðar fólk með tiltekna fötlun, að atvinnurekanda eða hverjum þeim aðila eða stofnun sem tilskipun þessi tekur til sé skylt samkvæmt landslögum að gera viðeigandi ráðstafanir í samræmi við meginreglur 5. gr. til að eyða því óhagræði sem ákvæðið, viðmiðið eða venjan veldur.

3. Einelti skal teljast mismunun í skilningi 1. mgr., ef um er að ræða óaskilegt framferði sem tengist einhverjum þeirra atriða sem tilgreind eru í 1. gr. og hefur þann tilgang eða áhrif að misbjóða virðingu einstaklings og skapa andrúmsloft sem er ógnandi, fjandsamlegt, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi. Í þessu samhengi má skilgreina hugtakið einelti í samræmi við landslög og venjur í hverju aðildarríki.
4. Fyrirmæli um að mismuna fólki á grundvelli einhvers þess sem tilgreint er í 1. gr. skal teljast mismunun í skilningi 1. mgr.
5. Tilskipun þessi hefur ekki áhrif á ráðstafanir sem mælt er fyrir um í landslögum og sem nauðsynlegar eru í lýðræðisþjóðfélagi í þágu almannaöryggis, til að gæta allsherjarreglu, til að koma í veg fyrir glæpi, til verndar heilsu manna og til verndar réttindum og frelsi annarra.

3. gr.

Gildissvið

- Innan þeirra marka sem valdsvið bandalagsins setur skal tilskipun þessi gilda um alla, bæði að því er varðar opinbera geirann og einkageirann, að meðtöldum opinberum aðilum í tengslum við:
 - skilyrði fyrir aðgang að atvinnu og sjálfstæðri atvinnustarfsemi, þar með talið viðmiðanir um val og forsendur ráðningar, hver sem atvinnugreinin er og á öllum starfsstigum, að meðtöldum framgangi í starfi;
 - aðgang að hvers konar starfsleiðbeiningum á öllum stigum, starfsmenntun, framhaldsstarfsmenntun og endurmenntun, að meðtalinni hagnýtri starfsreynslu
 - ráðningar- og starfskjör, þar með talið uppsagnir og laun;
 - aðild að og þátttöku í samtökum launafólks eða atvinnurekenda eða samtökum þar sem félagarnir stunda tiltekið starf, að meðtöldum þeim hlunnindum sem slík samtök veita félögum sínum.
- Þessi tilskipun tekur ekki til mismunandi meðferðar á grundvelli ríkisfangs og hefur ekki áhrif á ákvæði og skilyrði er varða komu ríkisborgara þriðju landa og ríkisfangslausra manna inn á yfirráðasvæði aðildarríkja og búsetu þeirra þar né áhrif á meðferð sem orsakast af réttarstöðu viðkomandi ríkisborgara þriðju landa og ríkisfangslausra manna.
- Tilskipun þessi gildir ekki um neinar greiðslur samkvæmt réttindakerfum á vegum ríkisvaldsins eða áþekkar greiðslur, svo sem bætur almannatrygginga eða greiðslur til félagslegrar verndar.
- Að því leyti sem tilskipun þessi varðar mismunun á grundvelli fötlunar eða aldurs geta aðildarríki kveðið svo á að hún gildi ekki um hermenn þeirra.

4. gr.

Starfskröfur

- Þrátt fyrir 1. og 2. mgr. 2. gr. er aðildarríkjum heimilt að kveða á um að mismun-

andi meðferð, sem grundvallast á atriðum er varða þau sem tilgreind eru í 1. gr., teljist ekki mismunun ef eðli þeirrar tilteknu atvinnustarfsemi, sem um er að ræða, eða það samhengi, sem hún á sér stað í, gerir það að verkum að þessi eiginleiki er raunveruleg og afgerandi krafa í starfi, að því tilskildu að markmiðið sé lögmætt og krafan sé í eðlilegu hlutfalli við það.

- Aðildarríki geta haldið í gildi þeirri löggjöf sem í gildi er á gildistökudegi tilskipunar þessarar, eða sett löggjöf síðar um þá framkvæmd sem tíðkast á þeim degi, er lýtur að því, að í störfum innan kirkjv eða annarra stofnana á vegum einkaaðila eða hins opinbera sem byggja á grunni trúar eða lífsskoðana feli það ekki í sér mismunun þó að mismunandi meðferð sé veitt á grundvelli þeirra atriða, þegar krafa um trú eða lífsskoðun er, vegna sérstaks eðlis þess starfs sem um er að ræða eða þess umhverfis þar sem það er stundað, lögmæt og sanngjörn forsenda í viðkomandi starfi, þegar hugmyndagrundvöllur stofnunarinnar er hafður í huga. Þegar slík mismunandi meðferð er veitt skal höfð hliðsjón af stjórnskipunarlögum og meginreglum aðildarríkjanna og af bandalagsrétti, og má hún ekki réttlæta mismunun á neinum öðrum grunni.

Sé ákvæðum tilskipunar þessarar fylgt að öðru leyti skal hún engin áhrif hafa á rétt kirkna eða annarra opinberra stofnana eða einkastofnana, sem byggja á grunni trúar eða lífsskoðana og haga málum í samræmi við landsbundna stjórnskipun og landslög, til að krefjast þess af starfsfólki sínu að það starfi af trúmennsku og heilindum gagnvart hugmyndafræði stofnunarinnar.

5. gr.

Sanngjörn aðlögun til að mæta þörfum fatlaðra

Til þess að meginreglan um jafnrétti sé virt gagnvart fötluðu fólki skal tryggja sanngjarna aðlögun til að mæta þörfum þeirra. Af þessu leiðir að atvinnurekendur skulu gera viðeigandi ráðstafanir, þar sem þeirra er þörf í

hverju tilviki, til að fatlað fólk eigi aðgang að vinnu, geti unnið, notið starfsframa og fengið þjálfun, nema slíkar ráðstafanir leggi óhæfilegar byrðar á atvinnurekendur. Þær byrðar skulu ekki taldar óhæfilegar ef komið er nægilega til móts við þær með ráðstöfunum í stefnu viðkomandi aðildarríkis á sviði málefna fatlaðra.

6. gr.

Réttlætting fyrir mismunandi meðferð á grundvelli aldurs

- Þrátt fyrir ákvæði 2. mgr. 2. gr. er aðildarríkjum heimilt að kveða á um að mismunandi meðferð á grundvelli aldurs feli ekki í sér mismunun, ef hún, innan ramma landslaga, réttlætist hlutlægt og eðlilega af lögmætu markmiði, þar með talið lögmætri stefnu í starfsmannamálum eða markmiðum vinnumarkaðar eða starfsþjálfunar, enda sé sú aðferð sem beitt er til að ná markmiðinu viðeigandi og nauðsynleg.

Slík mismunun getur meðal annars falist í:

- að ungu fólki, eldra starfsfólki og fólki í umönnunarstörfum séu sett sérstök skilyrði um aðgang að vinnu og starfsþjálfun, ráðningu og starfi, þar á meðal skilyrði varðandi uppsögn og laun, til að stuðla að starfsaðlögun þess eða því til verndar,
 - að sett séu lágmarksskilyrði um aldur, stafræynslu eða starfsaldur til aðgangs að vinnu eða að tilteknum starfstengdum hlunnindum,
 - að sett séu hámarksskilyrði um aldur við ráðningu, sem byggist á þjálfunarkröfum þeim sem við eiga um starfið eða á nauðsyn þess að hæfilegur starfstími sé að baki við starfslok.
- Þrátt fyrir ákvæði 2. mgr. 2. gr. er aðildarríkjum heimilt að kveða á um að skilyrði starfstengdra trygginga um aðgangsaldur eða aldur til bóta eftir starfslok eða til örorkubóta, þar með talin skilyrði slíkrar tilhögunar um mismunandi aldur starfsfólks eða hópa eða flokka starfsfólks, og notkun í tengslum við slíka tilhögun á aldursviðmiðum við tryggingafræðilega útreikn-

inga, feli ekki í sér mismunun á grundvelli aldurs, enda leiði það ekki til mismununar á grundvelli kynferðis.

7. gr.

Sértækar aðgerðir

- Til að tryggja fullt jafnrétti í raun skal meginreglan um jafnrétti ekki hindra neitt aðildarríkjanna í að viðhalda eða samþykkja sértækar ráðstafanir til að koma í veg fyrir eða bæta fyrir erfiða aðstöðu sem tengist þeim ástæðum sem tilgreindar eru í 1. gr.
- Hvað varðar fatlað fólk skal reglan um jafnrétti ekki skerða rétt aðildarríkja til að viðhalda eða taka upp ákvæði um heilsvörnd og öryggi á vinnustöðum, eða til að gera ráðstafanir er miða að því að skapa eða halda uppi ákvæðum eða aðstæðum til að tryggja eða stuðla að aðlögun vinnu-umhverfisins að fötluðu fólki.

8. gr.

Lágmarkskröfur

- Aðildarríkjunum er heimilt að setja eða viðhalda ákvæðum sem eru hagstæðari, að því er viðkemur vörnd meginreglunnar um jafnrétti, en ákvæði þessarar tilskipunar.
- Framkvæmd þessarar tilskipunar skal ekki vera tilefni til að draga úr þeirri vörnd gegn mismunun sem aðildarríkin veita þegar á sviðum sem tilskipun þessi tekur til.

KAFLI II

ÚRRÆÐI OG FRAMKVÆMD

9. gr.

Réttarvernd

- Aðildarríkin skulu tryggja að allir þeir sem telja sig rangindum beitta vegna þess að meginreglunni um jafna meðferð hafi ekki verið fylgt í þeirra tilvikum eigi kost á dóms- og stjórnáskilum meðferð, einnig sáttameðferð þegar þau telja það við hæfi, sem miðar að því að fullnægja þeim skyldum sem þessi tilskipun hefur í för með sér, þótt að-

stæðurnar, sem mismununin á að hafa átt sér stað við, séu ekki lengur fyrir hendi.

- Aðildarríkin skulu tryggja að félög, samtök eða aðrir lögaðilar, sem í samræmi við viðmiðanir í landslögum eiga lögmætra hagsmuna að gæta í því að tryggja að farið sé að ákvæðum þessarar tilskipunar, geti átt aðild að dóms- eða stjórnáskilum meðferð sem miðar að því að fullnægja þeim skyldum sem þessi tilskipun hefur í för með sér, annaðhvort fyrir hönd kæranda eða til stuðnings honum og með eða án hans samþykkis.
- Ákvæði 1. og 2. mgr. hafa ekki áhrif á reglur landsréttar um fresti til að höfða mál með tilliti til meginreglunnar um jafna meðferð.

10. gr.

Sönnunarbyrði

- Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir, í samræmi við eigin réttarkerfi, til að tryggja að það sé varnaraðila að sanna að meginreglan um jafna meðferð hafi ekki verið brotin ef þeir sem telja sig rangindum beitta, vegna þess að meginreglunni um jafnrétti hafi ekki verið fylgt í þeirra tilvikum, leggja fyrir dómstóla eða önnur þar til bær yfirvöld staðreyndir sem gefa ástæðu til að ætla að þeim eða óþeim mismunun hafi átt sér stað.
- Ákvæði 1. mgr. skulu ekki koma í veg fyrir að aðildarríkin innleiði sönnunarreglur sem eru hagstæðari fyrir kærendur.
- Ákvæði 1. mgr. skulu ekki gilda um meðferð sakamála.
- Ákvæði 1., 2. og 3. mgr. skulu einnig gilda í þeirri málsmeðferð sem um getur í 2. mgr. 9. gr.
- Aðildarríkin þurfa ekki að beita 1. mgr. í þeim málum þar sem dómstólum eða öðru þar til bæru yfirvaldi ber að rannsaka málsatvik.

11. gr.

Hefndaraðgerðir

Aðildarríkin skulu setja ákvæði í eigin réttarkerfi um nauðsynlegar ráðstafanir til að vernda starfsfólk fyrir uppsögnum eða annarri óhag-

stæðri meðferð vegna viðbragða við kæru innan fyrirtækisins eða málarekstri sem hefur það að markmiði að sjá til þess að meginreglan um jafnrétti sé virt.

12. gr.

Upplýsingagjöf

Aðildarríkin skulu sjá til þess að allir viðkomandi aðilar á öllu yfirráðasvæði þeirra fái vitneskju eftir viðeigandi leiðum, svo sem á vinnustöðum, um ákvæði, sem eru samþykkt á grundvelli þessarar tilskipunar, og um viðeigandi ákvæði sem þegar eru í gildi.

13. gr.

Félagslegt samráð

- Aðildarríkin skulu, í samræmi við innlendar hefðir sínar og venjur, gera viðeigandi ráðstafanir til að hvetja til samráðs aðila vinnumarkaðarins í því skyni að stuðla að jafnrétti, þar með talið eftirliti með starfsháttum á vinnustöðum, kjarasamningum, siðareglum, rannsóknnum og miðlun reynslu og góðum starfsvenjum.
- Sé það í samræmi við innlendar hefðir og venjur skulu aðildarríkin hvetja aðila vinnumarkaðarins, án þess að það hafi áhrif á sjálfstæði þeirra, til að gera samninga á viðeigandi stigi þar sem settar eru reglur um bann við mismunun á sviðum sem um getur í 3. gr. og falla undir gildissvið kjarasamninga. Í þessum samningum skulu virtar lágmarkskröfurnar sem mælt er fyrir um í þessari tilskipun og tilheyrandi innlendum framkvæmdarráðstöfunum.

14. gr.

Samráð við frjáls félagsamtök

Aðildarríkin skulu hvetja til samráðs við viðeigandi frjáls félagsamtök sem eiga, í samræmi við innlend lög og venjur, lögmætra hagsmuna að gæta í baráttunni gegn mismunun á grundvelli einhverra þeirra þátta sem tilgreindir eru í 1. gr., með það fyrir augum að halda á lofti meginreglunni um jafnrétti.

III. KAFLI SÉRSTÖK ÁKVÆÐI

15. gr.

Norður-Írland

1. Til að ráða fram úr því hve eitt hinna stóru trúarsamfélaga á Norður-Írlandi á fáa fulltrúa í norður-írsku lögreglunni skal ekki litið svo á að mismunandi meðferð við ráðningar í störf lögreglunnar, þar með talið í aðstoðarstörf, feli í sér mismunun, að því marki sem hin mismunandi meðferð er beinlínis heimiluð í landslögum.
2. Til að gæta jafnvægis hvað snertir starfstækifæri kennara á Norður-Írlandi um leið og stuðlað er að sáttum í deilum helstu trúarhópa þar, sem eiga sér sögulegar rætur, gilda ákvæði þessarar tilskipunar um trú eða trúarskoðun ekki um ráðningu kennara í skóla á Norður-Írlandi, að því marki sem það er beinlínis heimilað í landslögum.

IV. KAFLI LOKAÁKVÆÐI

16. gr.

Ákvæðum

tilskipunarinnar fullnægt

Aðildarríkin skulu gera nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja:

- a) að öll lög og stjórnislyfyrirmæli, sem brjóta í bága við meginregluna um jafnrétti, séu afnumin;
- b) að öll ákvæði sem brjóta í bága við meginregluna um jafnrétti er fram koma í samningum, kjarasamningum, innri reglum fyrirtækja, reglum um sjálfstæð störf eða störf fagstétta eða um samtök launafólks og atvinnurekenda séu ógilt eða lýst ógild eða að þeim sé breytt.

17. gr.

Viðurlög

Aðildarríkin skulu setja reglur um viðurlög við brotum gegn innlendum lagaákvæðum sem

eru samþykkt samkvæmt þessari tilskipun og gera allar nauðsynlegar ráðstafanir til að tryggja að þeim sé beitt. Viðurlögin, sem geta verið greiðsla skaðabóta til fórnarlambsbins, skulu vera skilvirk, í réttu hlutfalli við brotið og hafa forvarnargildi. Aðildarríkin skulu tilkynna framkvæmdastjórninni um þessi ákvæði eigi síðar en 2. desember 2003 og skulu tilkynna henni án tafar um síðari breytingar á þeim.

18. gr.

Framkvæmd

Aðildarríki skulu samþykkja nauðsynleg lög, reglugerðir og stjórnvaldafyrirmæli til að fara að tilskipun þessari fyrir 2. desember 2003 eða fela aðilum vinnumarkaðarins, enda hafi þeir farið sameiginlega fram á það, að koma þessari tilskipun í framkvæmd að því er varðar ákvæði sem falla undir gildissvið kjarasamninga. Í slíkum tilvikum skulu aðildarríki sjá til þess að aðilar vinnumarkaðarins hafi gert með sér samninga um nauðsynlegar ráðstafanir fyrir 2. desember 2003 enda sé viðkomandi aðildarríkjum skylt að gera allar nauðsynlegar ráðstafanir svo að þau geti ætíð tryggt framkvæmd þeirra reglna sem tilskipun þessi kveður á um. Þau skulu tilkynna það framkvæmdastjórninni þegar í stað.

Svo að tillit verði tekið til sérstakra aðstæðna geta aðildarríki ef nauðsyn krefur notið viðbótarfrests í 3 ár frá 2. desember 2003, þ.e. alls 6 ára frests, til að koma til framkvæmda ákvæðum tilskipunar þessarar um mismunun á grundvelli aldurs og fötlunar. Skulu þau þá þegar í stað tilkynna það framkvæmdastjórninni. Aðildarríki sem kys að nýta sér viðbótarfrestin skal árlega skýra framkvæmdastjórn frá þeim ráðstöfunum sem það gerir til að ráða bót á mismunun vegna aldurs og fötlunar, og hvernig því miðar við framkvæmd tilskipunarinnar. Framkvæmdastjórnin skal veita ráðinu árlega skýrslu.

Þegar aðildarríkin samþykkja þessar ráðstafanir skal vera í þeim tilvísun í þessa tilskipun eða þeim fylgja slík tilvísun þegar þær eru birtar opinberlega. Aðildarríkin skulu setja nánari reglur um slíka tilvísun.

19. gr.

Skýrsla

1. Aðildarríkin skulu senda framkvæmdastjórninni eigi síðar en 2. desember 2005 og á fimm ára fresti eftir það allar nauðsynlegar upplýsingar til að hún geti tekið saman skýrslu fyrir Evrópuþingið og ráðið um beitingu þessarar tilskipunar.
2. Í skýrslu framkvæmdastjórnarinnar skal, eftir því sem við á, höfð hliðsjón af sjónarmiðum aðila vinnumarkaðarins og viðeigandi frjálsra félagasamtaka. Í samræmi við meginregluna um jöfn tækifæri fyrir karla og konur skal þessi skýrsla, meðal annars, innihalda mat á áhrifum þeirra ráðstafana, sem gerðar eru, á konur og karla. Með hliðsjón af þeim upplýsingum sem berast skulu vera tillögur um endurskoðun og uppfærslu þessarar tilskipunar í skýrslunni ef þörf krefur.

20. gr.

Gildistaka

Tilskipun þessi öðlast gildi á þeim degi sem hún birtist í *Stjórnartíðindum Evrópubandalaganna*

21. gr.

Viðtakendur

Tilskipun þessari er beint til aðildarríkjanna. Gjört í Brussel, 27. nóvember 2000. Fyrir hönd ráðsins, É. Guigou, forseti.