

ensstemmelse med traktatens artikel 141, stk. 4, kan omfatte medlemskab af eller fortsat aktivitet i organisationer eller fagforeninger, hvis hovedformål er i praksis at fremme princippet om ligebehandling af mænd og kvinder.

(8) Chikane i forbindelse med en persons køn og sexchikane er i strid med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder. Det er derfor hensigtsmæssigt at definere disse begreber og forbyde disse former for forskelsbehandling. Det skal i den forbindelse understreges, at disse former for forskelsbehandling ikke kun forekommer på arbejdspladsen, men også i forbindelse med adgang til beskæftigelse og til erhvervsuddannelse under udøvelse af beskæftigelse og erhverv.

(9) I den forbindelse bør arbejdsgiverne og de ansvarlige for erhvervsuddannelserne tilskyndes til at træffe foranstaltninger til bekæmpelse af alle former for forskelsbehandling på grund af køn og navnlig til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af chikane og sexchikane på arbejdspladsen i overensstemmelse med national lovgivning og praksis.

(10) Det er de nationale retslige myndigheder eller andre kompetente organer, der i overensstemmelse med bestemmelserne i national ret eller praksis skal vurdere de faktiske forhold, som giver anledning til at formode, at der forekommer direkte eller indirekte forskelsbehandling. Disse bestemmelser kan bl.a. give mulighed for på grundlag af statistisk materiale eller på enhver anden måde at konstatere, om der foreligger indirekte forskelsbehandling. Efter Domstolens retspraksis⁷⁾ består forskelsbehandling i, at der på sammenlignelige forhold anvendes forskellige bestemmelser, eller at den samme bestemmelse anvendes på forskellige forhold.

(11) De erhvervsaktiviteter, som medlemsstaterne kan udelukke fra anvendelsesområdet for direktiv 76/207/EØF, bør begrænses til aktiviteter, som på grund af deres særlige karakter kræver beskæftigelse af en person af et bestemt køn, forudsat at formålet hermed er legitimt, og under overholdelse af proportionalitetsprincippet, som fastlagt i Domstolens retspraksis.⁸⁾

(12) Domstolen har konsekvent anerkendt, at det er legitimt, for så vidt angår princippet om ligebehandling, at beskytte kvinder på grund af

deres fysiologiske tilstand under og efter graviditet. Den har desuden været konsekvent i sine afgørelser om, at enhver form for negativ forskelsbehandling af kvinder i forbindelse med graviditet og barsel udgør direkte forskelsbehandling på grund af køn. Nærværende direktiv anfægter derfor ikke Rådets direktiv 92/85/EØF af 19. oktober 1992 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer (tiende særdirektiv i henhold til artikel 16, stk. 1, i direktiv 89/391/EØF),⁹⁾ der har til formål at sikre beskyttelsen af disse kvinders fysiske og psykiske tilstand. I betragtningerne i direktiv 92/85/EØF anføres det, at foranstaltninger til beskyttelse af sikkerheden og sundheden for arbejdstagere, som er gravide, som lige har født, eller som ammer, ikke må føre til forringelse af kvindernes stilling på arbejdsmarkedet og ikke må berøre bestemmelserne i direktiverne om ligebehandling af mænd og kvinder. Domstolen har anerkendt beskyttelsen af kvinders beskæftigelsesmæssige rettigheder, navnlig deres ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som de ville være berettiget til under deres fravær.

(13) I resolution vedtaget af Rådet og arbejds- og socialministrene, forsamlet i Rådet, den 29. juni 2000 om afbalanceret deltagelse af kvinder og mænd i arbejds- og familieliv¹⁰⁾ opfordredes medlemsstaterne til at overveje at vurdere muligheden for, at de enkelte retssystemer giver mandlige arbejdstagere en personlig ret til fædreorlov, som ikke kan overføres til moderen, med bevarelse af deres rettigheder i henhold til ansættelsesforholdene. I den sammenhæng er det vigtigt at understrege, at det er medlemsstaterne, der skal afgøre, om de vil indføre en sådan ret, og som skal fastlægge de vilkår, ud over afskedigelse og tilbagevenden til arbejdet, som falder uden for dette direktivs anvendelsesområde.

(14) Medlemsstaterne kan i henhold til traktatens artikel 141, stk. 4, opretholde eller vedtage foranstaltninger, der tager sigte på at indføre specifikke fordele, der har til formål at gøre det lettere for det underrepræsenterede køn at udøve en erhvervsaktivitet eller at forebygge eller opveje ulemper i den erhvervs-mæssige karriere. I