

betragtning af den nuværende situation og under hensyntagen til erklæring 28 til Amsterdamtraktaten bør medlemsstaterne i første omgang tilstræbe at forbedre kvindernes stilling på arbejdsmarkedet.

(15) Forbuddet mod forskelsbehandling bør ikke være til hinder for opretholdelse eller vedtagelse af foranstaltninger, der har til formål at forebygge eller opveje ulemper for en person-gruppe af det ene køn. Sådanne foranstaltninger tillader sammenslutninger af personer af det ene køn, hvis hovedformål er at fremme disse persons særlige behov og at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder.

(16) Princippet om ligeløn til mænd og kvinder er allerede knæsat i traktatens artikel 141 og i Rådets direktiv 75/117/EØF af 10. februar 1975 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder,<sup>11)</sup> og det fastholdes konsekvent i Domstolens retspraksis. Princippet udgør en afgørende og umistelig del af gældende fællesskabsret vedrørende forskelsbehandling på grund af køn.

(17) Domstolen har fastslået, at da retten til effektiv retsbeskyttelse er grundlæggende, er arbejdstagerne omfattet af denne beskyttelse selv efter ansættelsesforholdets ophør.<sup>12)</sup> En arbejdstager, der forsvarer eller afgiver vidneudsagn for en person, som nyder beskyttelse i henhold til dette direktiv, bør nyde samme beskyttelse.

(18) Domstolen har fastslået, at for at princippet om ligebehandling kan være effektivt, skal den erstatning, der i tilfælde af dets overtrædelse tildeles den arbejdstager, der har været udsat for forskelsbehandling, være tilstrækkelig i forhold til det tab, den pågældende har lidt. Den har desuden understreget, at forudgående fastsættelse af et maksimum kan udelukke en effektiv erstatning, og at udelukkelse af at tilkende renter for at erstatte det lidte tab ikke er tilladt.<sup>13)</sup>

(19) I henhold til Domstolens retspraksis kan der fastsættes nationale regler for søgsmålsfrister på betingelse af, at de ikke er mindre gunstige end reglerne for tilsvarende søgsmål i henhold til national ret, og at de ikke i praksis gør det umuligt at udøve rettigeder i henhold til fællesskabsretten.

(20) Personer, som udsættes for forskelsbehandling på grund af køn, bør sikres den fornødne retsbeskyttelse. For at sikre en mere effektiv retsbeskyttelse bør også foreninger, organisationer og andre juridiske personer have beføjelse til, efter nærmere bestemmelser fastlagt af medlemsstaterne, enten på vegne af eller til støtte for ethvert offer for forskelsbehandling at indtræde som part i en sag uden at tilsidesætte nationale procesregler vedrørende repræsentation og for-svar i retten.

(21) Medlemsstaterne bør fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og, i overensstemmelse med national praksis, med de ikke-statslige organisationer om de forskellige former for forskelsbehandling på arbejdspladsen på grund af køn og om, hvordan de kan bekæmpes.

(22) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive sanktioner, der står i rimeligt forhold til overtrædelsen og har en afskrækkende virkning, og som iværksættes i tilfælde af handlinger, der strider mod forpligtelserne i direktiv 76/207/EØF.

(23) I overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5, kan målene i dette direktiv ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, er dette direktiv ikke mere vidtgående end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

(24) Direktiv 76/207/EØF bør ændres i overensstemmelse med det ovenfor anførte —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

### Artikel 1

I direktiv 76/207/EØF foretages følgende ændringer:

1) I artikel 1 indsættes følgende stykke:

»1a. Medlemsstaterne tager aktivt hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, der er omhandlet i stk. 1.«.

2) Artikel 2 affattes således: