

## »Artikel 2

1. Princippet om ligebehandling i henhold til nedenstående bestemmelser indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, hverken direkte eller indirekte, under henvisning særlig til ægteskabelig eller familiemæssig stilling.

2. I dette direktiv forstås ved:

- »direkte forskelsbehandling«: at en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation
- »indirekte forskelsbehandling«: at en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivi- tets begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige
- »chikanek«: at der udvises en uønsket adfærd i relation til en persons køn med det formål eller den virkning at krænke denne persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima
- »sexchikanek«: at der udvises enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed, navnlig ved at skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima.

3. Chikane og sexchikane betragtes som forskelsbehandling på grund af køn som defineret i dette direktiv og forbydes derfor.

En persons afvisning eller accept af en sådan adfærd må ikke anvendes som grundlag for en beslutning, der vedrører den pågældende.

4. En instruktion om forskelsbehandling af en person på grund af køn betragtes som forskelsbehandling som defineret i dette direktiv.

5. Medlemsstaterne tilskynder i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive afta-

ler eller praksis arbejdsgiverne og de ansvarlige for adgang til erhvervsuddannelse til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, navnlig chikane og sexchikane på arbejdspladsen.

6. Med hensyn til adgangen til beskæftigelse, herunder den dertil førende uddannelse, kan medlemsstaterne fastsætte, at ulige behandling, der er baseret på et kønsspecifikt træk, ikke udgør forskelsbehandling, når et sådant kønsspecifikt træk på grund af de pågældende erhvervsaktiviteters art eller den sammenhæng, hvori de udøves, udgør et regulært og afgørende erhvervs- mæssigt krav, forudsat at målet er legitimt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

7. Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelser vedrørende beskyttelse af kvinder, særlig i forbindelse med graviditet og moderskab.

En kvinde på barselsorlov har efter udløbet af barselsorloven ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende arbejde med betingelser og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hende, og til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkårene, som hun ville være berettiget til under sit fravær.

Enhver ulige behandling af en kvinde i forbindelse med svangerskab eller barselsorlov som omhandlet i direktiv 92/85/EØF udgør forskelsbehandling som defineret i nærværende direktiv.

Dette direktiv gælder med forbehold af bestemmelserne i Rådets direktiv 96/34/EF af 3. juni 1996 om den rammeforordning vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS\*) og 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\*\*). Det gælder også med forbehold af medlemsstaternes ret til at anerkende en særskilt ret til fædreorlov og/eller adoptionsorlov. De medlemsstater, som anerkender en sådan ret, træffer de nødvendige foranstaltninger for at

1)

\*) EFT L 145 af 19.6.1996, s. 4.

\*\*) EFT L 348 af 28.11.1992, s. 1.