

der med hensyn til ansættelse og beskæftigelse, bør der fortsat udvikles sammenlignelige statistikker opdelt på køn, som skal analyseres og stilles til rådighed på egnede niveauer.

(38) Ligebehandling af mænd og kvinder i ansættelses- og beskæftigelsesspørgsmål kan ikke begrænses til lovgivningsmæssige foranstaltninger. Den Europæiske Union og medlemsstaterne bør derfor fortsat fremme en øget bevidstgørelse om løndiskriminering samt fremme nytænkning og i den forbindelse inddrage alle berørte kræfter, såvel offentlige som private, i størst mulig udstrækning. I den forbindelse kan dialogen mellem arbejdsmarkedets parter yde et vigtigt bidrag.

(39) Forpligtelsen til at gennemføre nærværende direktiv i national ret bør kun omfatte de bestemmelser, hvori der er foretaget indholdsmæssige ændringer i forhold til de tidligere direktiver. Forpligtelsen til at gennemføre de bestemmelser, hvori der stort set ikke er foretaget ændringer, følger af de tidligere direktiver.

(40) Nærværende direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag I, del B, angivne frister for gennemførelse i national ret og anvendelse af direktivet.

(41) I overensstemmelse med punkt 34 i den interinstitutionelle aftale om bedre lovgivning¹⁵⁾ tilskyndes medlemsstaterne til, både i egen og Fællesskabets interesse, at udarbejde og offentliggøre deres egne oversigter, der så vidt muligt viser overensstemmelsen mellem dette direktiv og gennemførelsesforanstaltningerne -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

AFSNIT I

Almindelige bestemmelser

Artikel 1

Formål

Dette direktiv har til formål at sikre gennemførelsen af princippet om lige muligheder for og lige behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv.

I det øjemed indeholder det bestemmelser til gennemførelse af princippet om ligebehandling for så vidt angår:

- a) adgang til beskæftigelse, herunder forfremmelse, og til erhvervsuddannelse
- b) arbejdsvilkår, herunder løn
- c) erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger.

Det indeholder endvidere bestemmelser, der skal sikre, at gennemførelsen bliver mere effektiv, ved at der fastsættes relevante procedurer.

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

- a) »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
- b) »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 objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige
- c) »chikane«: at der udvises 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
- d) »sexchikane«: 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
- e) »løn«: den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som arbejdstageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier
- f) »erhvervstilknyttede sikringsordninger«: ordninger, der ikke er omfattet af Rådets direktiv 79/7/EØF af 19. december 1978 om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring,¹⁶⁾ og som har til formål at sikre arbejdere, uanset om de er lønmod-