

praksis gør det umuligt at udøve rettigheder til-
lagt i henhold til fællesskabsretten.

3. For de medlemsstater, der har tiltrådt Fæl-
lesskabet efter den 17. maj 1990, og som den 1.
januar 1994 var kontraherende parter i aftalen
om Det Europæiske Økonomiske Samarbejds-
område, ændres datoen den 17. maj 1990 i stk. 1,
første punktum, til den 1. januar 1994.

4. For de øvrige medlemsstater, hvis tiltrædel-
se fandt sted efter den 17. maj 1990, ændres da-
toen den 17. maj 1990 i stk. 1 og 2 til den dato,
på hvilken traktatens artikel 141 blev gældende
på deres område.

Artikel 13

Fleksibel pensionsalder

At mænd og kvinder gør krav på en fleksibel
pensionsalder på samme vilkår, anses ikke for at
være uforeneligt med dette kapitel.

KAPITEL 3

Ligebehandling for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår

Artikel 14

Forbud mod forskelsbehandling

1. Der må i den offentlige eller den private
sektor, herunder offentlige organer, ikke finde
direkte eller indirekte forskelsbehandling sted på
grund af køn, for så vidt angår:

- vilkårene for adgang til lønnet beskæftigel-
se, udøvelse af selvstændig erhvervsvir-
ksomhed og erhvervsmæssig beskæftigelse,
herunder udvælgelseskriterier og ansættel-
sesvilkår, uanset branche og uanset niveau i
erhvervshierarkiet, herunder i henseende til
forfremmelse
- adgang til alle typer af og niveauer for er-
hvervsvejledning, erhvervsuddannelse, er-
hvervsmæssig videreuddannelse og omsko-
ling, herunder praktisk arbejds erfaring

- ansættelses- og arbejdsvilkår, herunder af-
skedigelse, samt løn, som omhandlet i trak-
tatens artikel 141
- medlemskab af og deltagelse i en arbejdsta-
ger- eller arbejdsgiverorganisation eller en
organisation, hvis medlemmer udøver et be-
stemt erhverv, herunder de fordele, sådanne
organisationer giver medlemmerne.

2. 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 ud-
gør forskelsbehandling, når et sådant kønsspeci-
fikt træk på grund af de pågældende erhvervsak-
tiviteters art eller den sammenhæng, hvori de ud-
øves, udgør et regulært og afgørende erhvervs-
mæssigt krav, forudsat at målet hermed er legiti-
mt, og at kravet står i rimeligt forhold hertil.

Artikel 15

Tilbagevenden fra barselorlov

En kvinde på barselorlov har efter udløbet af
barselorloven ret til at vende tilbage til det sam-
me eller et tilsvarende arbejde med betingelser
og vilkår, som ikke er mindre gunstige for hen-
de, og til at nyde godt af enhver forbedring i ar-
bejdsvilkårene, som hun ville have været beret-
tiget til under sit fravær.

Artikel 16

Fædreorlov og adoptionsorlov

Dette direktiv gælder med forbehold af med-
lemsstaternes ret til at anerkende en særskilt ret
til fædreorlov og/eller adoptionsorlov. De med-
lemsstater, som anerkender en sådan ret, træffer
de nødvendige foranstaltninger for at beskytte
mandlige og kvindelige arbejdstagere mod af-
skedigelse på grund af udøvelsen af denne ret,
og for at sikre, at de ved afslutningen af en sådan
orlov har ret til at vende tilbage til det samme el-
ler et tilsvarende arbejde med betingelser og vil-
kår, som ikke er mindre gunstige for dem, og til
at drage fordel af de forbedringer i arbejdsfor-
holdene, som de ville have været berettiget til
under deres fravær.