

terne fremme dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og, i overensstemmelse med national praksis, med de ikke-statslige organisationer.

(35) 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 henhold til dette direktiv.

(36) Målene for dette direktiv kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan; Fællesskabet kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

(37) Med henblik på at skabe bedre forståelse for forskellene i behandlingen af mænd og kvinder 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 objektivi t begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige