

**Gewijzigd voorstel voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader voor  
gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep <sup>(1)</sup>**

(2001/C 62 E/11)

**(Voor de EER relevante tekst)**

COM(2000) 652 def. — 1999/0225(CNS)

*(Door de Commissie overeenkomstig artikel 250, lid 2, van het EG-Verdrag ingediend op 12 oktober 2000)*

<sup>(1)</sup> PB C 177 E van 27.6.2000, blz. 42.

OORSPRONKELIJK VOORSTEL

GEWIJZIGD VOORSTEL

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Ongewijzigd

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 13,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europees Parlement,

Gezien het advies van het Economische en Sociaal Comité,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) De Europese Unie is gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben. Overeenkomstig artikel 6, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie eerbiedigt de Unie de grondrechten zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, als algemene beginselen van het gemeenschapsrecht.

(1) De Europese Unie is gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben. Overeenkomstig artikel 6, lid 2, van het Verdrag betreffende de Europese Unie eerbiedigt de Unie de grondrechten zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals zij uit de gemeenschappelijke grondwettelijke tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het gemeenschapsrecht.

(2) Artikel 13 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap machtigt de Raad passende maatregelen te nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.

Ongewijzigd

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

## GEWIJZIGD VOORSTEL

(3) Het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen is degelijk vervat in tal van bepalingen van de gemeenschapswetgeving, in het bijzonder in Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden<sup>(1)</sup>. Het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap machtigt de Raad maatregelen vast te stellen om de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in aangelegenheden van werkgelegenheid en van beroep te waarborgen.

(4) Bij de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling beoogt de Gemeenschap, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van het EG-Verdrag, de ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen, met name omdat vrouwen vaak het slachtoffer zijn van meer-voudige discriminatie.

(5) Gelijkheid voor de wet en bescherming tegen discriminatie is door de Universele verklaring van de rechten van de mens en door de Internationale Verdragen van de Verenigde Naties inzake burgerrechten en politieke rechten, respectievelijk inzake economische, sociale en culturele rechten, die door alle lidstaten zijn ondertekend, voor eenieder als een universeel recht erkend. Verdrag nr. 111 van de IAO verbiedt discriminatie in arbeid en beroep.

Ongewijzigd

(6) Het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden onderkent het belang van de bestrijding van elke vorm van discriminatie, met inbegrip van de noodzaak van passende maatregelen voor de sociale en economische integratie van ouderen en gehandicapten.

(7) Krachtens het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap behoort onder meer de bevordering van de coördinatie van het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten tot de taken van de Gemeenschap. Hiertoe werd in het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap een nieuw werkgelegenheidshoofdstuk opgenomen als een middel voor de ontwikkeling van een gecoördineerde werkgelegenheidsstrategie en in het bijzonder voor de bevordering van de scholing, de opleiding en het aanpassingsvermogen van de werknemers.

<sup>(1)</sup> PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40.

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

- (8) De door de Europese Raad van Wenen op 11 en 12 december 1998 goedgekeurde werkgelegenheidsrichtsnoeren voor 1999 benadrukken de noodzaak van de ontwikkeling van de voorwaarden voor een actievere participatie op de arbeidsmarkt door formulering van een samenhangend geheel van beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van handicap en ras of etnische afstamming. De conclusies van de Europese Raad van Wenen benadrukken de noodzaak bijzondere aandacht te schenken aan de steun voor oudere werkenden teneinde hun aandeel in de beroepsactieve bevolking te vergroten.
- (9) Werkgelegenheid en beroep zijn sleutelementen voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en zij leveren een belangrijke bijdrage tot de volledige deelneming van burgers aan het economische, culturele en sociale leven.
- (11) Discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en van het leefmilieu, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede de bevordering van het vrij verkeer van personen.
- (12) Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken gebieden verboden te zijn.
- (13) Intimidatie die tot een intimiderende, vijandige, agressieve of storende werkomgeving leidt in samenhang met een discriminatiegrond, moet als discriminatie worden beschouwd.
- (14) Op aanpassing van de werkplek aan de behoeften van gehandicapten gerichte maatregelen vervullen bij de bestrijding van discriminatie op grond van een handicap een belangrijke rol.

## GEWIJZIGD VOORSTEL

- (8) De door de Europese Raad van Helsinki op 10 en 11 december 1999 goedgekeurde werkgelegenheidsrichtsnoeren voor het jaar 2000 benadrukken de noodzaak om een voor sociale integratie geschikte arbeidsmarkt tot stand te brengen door formulering van een samenhangend geheel van beleidsmaatregelen ter bestrijding van discriminatie van groepen zoals gehandicapten. Ook wordt erop gewezen dat bijzondere aandacht moet worden geschonken aan de steun voor oudere werkenden teneinde hun aandeel in de beroepsactieve bevolking te vergroten.
- (9) Werkgelegenheid en beroep zijn sleutelementen voor het waarborgen van gelijke kansen voor eenieder en zij leveren een belangrijke bijdrage tot de volledige deelneming van burgers aan het economische, culturele en sociale leven, alsook tot zelfontplooiing.
- (10) Op 29 juni 2000 heeft de Raad Richtlijn 2000/43/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming goedgekeurd, die reeds bescherming biedt tegen dergelijke vormen van discriminatie in werkgelegenheid en beroep.
- (11) Discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid kan de verwezenlijking van de doelstellingen van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap ondermijnen, in het bijzonder de verwezenlijking van een hoog niveau van werkgelegenheid en van sociale bescherming, de verbetering van de levensstandaard en van het leefmilieu, de vergroting van de economische en sociale cohesie en van de solidariteit, alsmede het vrij verkeer van personen.
- (12) Daartoe dient in de gehele Gemeenschap elke directe of indirecte discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid op de door deze richtlijn bestreken gebieden verboden te zijn; dit discriminatieverbod is ook van toepassing op onderdanen van derde landen, maar betreft niet de verschillen in behandeling op grond van nationaliteit en laat de bepalingen inzake toegang en verblijf van onderdanen van derde landen en hun toegang tot werkgelegenheid en beroep onverlet.
- (13) Intimidatie wordt als discriminatie beschouwd als er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Ongewijzigd

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

## GEWIJZIGD VOORSTEL

- |  |   |
|--|---|
| <p>(17) Een verschil in behandeling kan gerechtvaardigd zijn wanneer een met een discriminatiegrond verband houdend kenmerk een wezenlijk element van de vormt.</p> <p>(18) De Europese Unie heeft in een aan de Slotakte van het Verdrag van Amsterdam gehechte verklaring betreffende de status van kerken en niet-confessionele organisaties uitdrukkelijk verklaard de status die kerken en religieuze verenigingen en gemeenschappen volgens het nationale recht in de lidstaten hebben, te eerbiedigen en daaraan geen afbreuk te doen en evenzeer eerbiedigt zij de status van levensbeschouwelijke en niet-confessionele organisaties.</p> <p>(19) Het discriminatieverbod dient te gelden onverminderd de handhaving of de vaststelling van maatregelen voor specifieke voordelen ter voorkoming, vermindering of wegname van ongelijkheden die verband houden met de genoemde discriminatiegronden.</p> <p>(20) De bepalingen van deze richtlijn zijn minimumvereisten en laten de lidstaten daarmee de keuze gunstiger bepalingen in te voeren of om die bepalingen te behouden. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor ook maar enigerlei verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande beschermingsniveau.</p> <p>(21) Het is belangrijk ervoor zorg te dragen dat slachtoffers van discriminatie over adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming beschikken. Ook verenigingen, organisaties of rechtspersonen moeten de mogelijkheid hebben om ten behoeve van een slachtoffer het recht van verweer uit te oefenen.</p> <p>(22) Daadwerkelijke toepassing van het gelijkheidsbeginsel vereist in burgerrechtelijke zaken adequate gerechtelijke bescherming tegen slachtoffering en een aanpassing van de algemene regels inzake bewijslast.</p> | <p>(15) Er moeten redelijke aanpassingen worden aangebracht, dat wil zeggen efficiënte en praktische maatregelen worden genomen gericht op het aanpassen van de werkplek aan de gehandicapte, bijvoorbeeld door aanpassingen aan de ruimten, apparatuur, het werktempo of de taakverdeling, of door middel van het aanbieden van opleidingsmogelijkheden en het verlenen van persoonlijke steun of bijstand.</p> <p>(16) Om vast te stellen of de desbetreffende aanpassingen tot onbillijke gevolgen leiden, dient in het bijzonder rekening te worden gehouden met de financiële en andere kosten die zij veroorzaken, de omvang en de financiële situatie van de organisatie of onderneming en de beschikbaarheid van overheidssubsidies of steun uit andere bron.</p> <p>(17) Een verschil in behandeling kan gerechtvaardigd zijn wanneer een met een discriminatiegrond verband houdend kenmerk een wezenlijke beroepskwalificatie vormt.</p> <p>Ongewijzigd</p> <p>(19) Het discriminatieverbod dient te gelden onverminderd de handhaving of de vaststelling van maatregelen ter voorkoming of compensatie van nadelen voor groepen met een bepaalde godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie.</p> <p>Ongewijzigd</p> <p>(21) Personen die zijn gediscrimineerd op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie dienen adequate mogelijkheden voor rechtsbescherming te genieten. Teneinde een betere rechtsbescherming te garanderen, dienen ook verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen gerechtigd te zijn voor rekening of ter ondersteuning van de klager gerechtelijke en/of administratieve procedures aan te spannen.</p> <p>(22) Daadwerkelijke toepassing van het gelijkheidsbeginsel vereist adequate gerechtelijke bescherming tegen tegenmaatregelen en een aanpassing van de algemene regels inzake bewijslast in burgerrechtelijke zaken.</p> |
|--|---|

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

- (23) De lidstaten dienen adequate informatie inzake de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde bepalingen te verstrekken.
- (24) De lidstaten dienen de sociale dialoog tussen de sociale partners te bevorderen teneinde de diverse vormen van discriminatie op de werkplek aan te pakken en deze te bestrijden.
- (25) De lidstaten dienen de nodige maatregelen te nemen om ervoor zorg te dragen dat wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve overeenkomsten, interne arbeidsreglementen van ondernemingen of regels betreffende onafhankelijke beroepsactiviteiten, beroepen of vakbonden die tegen het beginsel van gelijke behandeling indruisen nietig worden verklaard of worden gewijzigd.
- (26) Het is de taak van de lidstaten voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vast te stellen.
- (28) Overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel die in artikel 5 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap besloten liggen, kunnen de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk het scheppen, binnen de Gemeenschap, van gelijke voorwaarden met betrekking tot gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep, onvoldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt en derhalve kunnen die doelstellingen wegens de omvang en de gevolgen van het overwogen optreden beter door de Gemeenschap worden verwezenlijkt. Deze richtlijn blijft beperkt tot het vereiste minimum om die doelstellingen te verwezenlijken en reikt niet verder dan hetgeen daartoe nodig is,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

## HOOFDSTUK I

## ALGEMENE BEPALINGEN

*Artikel 1***Doel**

Het doel van deze richtlijn is erin gelegen in de lidstaten op eenieder ongeacht ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, op het stuk van toegang tot werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van promotiekansen, beroepsopleiding, arbeidsvoorwaarden en lidmaatschap van bepaalde organisaties, het beginsel van gelijke behandeling toe te passen.

## GEWIJZIGD VOORSTEL

- Ongewijzigd
- (24) De lidstaten dienen de sociale dialoog tussen de sociale partners alsook de niet-gouvernementele organisaties te bevorderen teneinde de diverse vormen van discriminatie op de werkplek aan te pakken en deze te bestrijden;
- (25) De lidstaten dienen de nodige maatregelen te nemen om ervoor zorg te dragen dat wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, collectieve overeenkomsten, interne arbeidsreglementen van ondernemingen of regels betreffende onafhankelijke beroepsactiviteiten, beroepen of vakbonden die tegen het beginsel van gelijke behandeling indruisen nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.
- Ongewijzigd
- (27) De lidstaten kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, voor wat de onder collectieve overeenkomsten vallende bepalingen betreft, op voorwaarde dat zij alle nodige maatregelen nemen om de uit hoofde van deze richtlijn vereiste maatregelen op elk moment te kunnen waarborgen.

Ongewijzigd

Het doel van deze richtlijn is erin gelegen in de lidstaten op eenieder ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, op het stuk van toegang tot werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van promotiekansen, beroepsopleiding, arbeidsvoorwaarden en lidmaatschap van bepaalde organisaties, het beginsel van gelijke behandeling toe te passen.

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

## GEWIJZIGD VOORSTEL

## Artikel 2

## Ongewijzigd

**Het begrip „discriminatie”**

1. Voor de doeleinden van deze richtlijn betekent het beginsel van gelijke behandeling dat er tussen personen wegens ook maar één van de in artikel 1 genoemde gronden geen enkele vorm van directe of indirecte discriminatie mag bestaan.

2. Voor de doeleinden van lid 1 is er:

a) „directe discriminatie”, wanneer iemand wegens één van de in artikel 1 genoemde gronden ongunstiger dan een ander wordt, is of zou worden behandeld;

b) „indirecte discriminatie”, wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling of praktijk of een ogenschijnlijk neutraal criterium een schadelijke weerslag heeft op een persoon of op personen op wie een in artikel 1 genoemde grond van toepassing is, tenzij die bepaling of praktijk of dat criterium objectief door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen om dat doel te verwezenlijken, gepast en nodig zijn.

3. Seksuele intimidatie van een persoon welke verband houdt met een van de in artikel 1 genoemde discriminatiere-  
denen en die tot doel of tot gevolg heeft een intimiderende, vijandige, agressieve of storende omgeving te creëren, wordt als discriminatie in de zin van lid 1 beschouwd.

4. Teneinde de naleving van het beginsel van gelijke behandeling voor gehandicapten te waarborgen, worden waar nodig, redelijke maatregelen genomen om die personen de mogelijkheid te verschaffen toegang tot werk te hebben, in werk te participeren en daarin bevorderd te worden, tenzij dit vereiste onbillijke gevolgen meebrengt.

3. Intimidatie wordt als discriminatie in de zin van lid 1 beschouwd als er sprake is van ongewenst gedrag dat verband houdt met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. Het begrip intimidatie kan in dit verband in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijken van de lidstaten worden gedefinieerd.

4. Teneinde de naleving van het beginsel van gelijke behandeling voor gehandicapten te waarborgen, worden redelijke maatregelen genomen. Dit houdt in dat de werkgever passende maatregelen neemt gericht op een specifieke situatie om gehandicapten de mogelijkheid te verschaffen toegang tot werk te hebben, in werk te participeren en daarin bevorderd te worden of een opleiding te volgen, tenzij dit vereiste onbillijke gevolgen met zich meebrengt.

5. Elk gedrag dat anderen aanzet tot discriminatie van personen op grond van de in artikel 1 genoemde motieven wordt beschouwd als discriminatie in de zin van lid 1.

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

## Artikel 3

**Materiële werkingsfeer**

Deze richtlijn is van toepassing, inzake:

- a) de voorwaarden voor toegang tot werkgelegenheid, tot als zelfstandige uitgeoefende activiteiten en tot een beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de sector of tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- b) de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepsoriëntatie, beroepsopleiding, hogere beroepsopleiding en omscholing;
- c) werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslag en salariering;
- d) het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een organisatie van werknemers of werkgevers of enige andere organisatie waarvan de leden een specifiek beroep uitoefenen, en op de voordelen welke door die organisaties worden geboden.

## Artikel 4

**Wezenlijke beroepskwalificaties**

1. In afwijking van artikel 2, leden 1 en 2, mogen lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een in artikel 1 genoemde discriminatiegrond berust geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de bepaalde beroepsactiviteiten of wegens de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke beroepskwalificatie vormt.
2. Lidstaten mogen bepalen dat, in het geval van publieke of particuliere organisaties die zich rechtstreeks en hoofdzakelijk op het gebied van het geven van begeleiding op het stuk van religie of geloof bewegen in verband met onderwijs, informatie en de uiting van overtuigingen, en voor de specifieke beroepsactiviteiten binnen deze organisaties die rechtstreeks en hoofdzakelijk met dit doel verband houden, een verschil in behandeling dat op een met religie of geloof verband houdend kenmerk berust, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk vanwege de aard van deze activiteiten een wezenlijke beroepskwalificatie vormt.

## GEWIJZIGD VOORSTEL

## Ongewijzigd

Deze richtlijn is van toepassing op alle personen, zowel in de publieke als de particuliere sector, met inbegrip van arbeid in overheidsdienst, inzake:

- a) de voorwaarden voor toegang tot werkgelegenheid, tot als zelfstandige uitgeoefende activiteiten en tot een beroep, tot onbetaald of vrijwillige arbeid, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria, ongeacht de sector of tak van activiteit en op alle niveaus van de beroepshiërarchie, met inbegrip van bevorderingskansen;
- b) de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepsoriëntatie, beroepsopleiding, hogere beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van het opdoen van praktijkervaring;

## Ongewijzigd

1. In afwijking van artikel 2, leden 1 en 2, mogen lidstaten bepalen dat een verschil in behandeling dat op een kenmerk in verband met een in artikel 1 genoemde discriminatiegrond berust geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, vanwege de aard van de bepaalde beroepsactiviteiten of wegens de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke beroepskwalificatie vormt, voor zover het doel legitiem en het vereiste evenredig is.

2. Onverminderd lid 1 mogen lidstaten bepalen dat voor publieke of particuliere organisaties die op godsdienst of overtuigingen berusten en voor de specifieke beroepsactiviteiten binnen deze organisaties die rechtstreeks en hoofdzakelijk met dit doel verband houden, een verschil in behandeling dat specifiek op de religie of het geloof van een individu berust, geen discriminatie vormt, indien de religie of de geloofsovertuigingen in kwestie vanwege de aard van deze activiteiten een wezenlijke beroepskwalificatie vormen. Dit vormt geen rechtvaardiging voor discriminatie op grond van een handicap, leeftijd of seksuele geaardheid de andere discriminatiegronden zoals bedoeld in artikel 13 van het Verdrag.

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

## Artikel 5

**Rechtvaardiging van verschillen in behandeling op leeftijdsgronden**

In afwijking van artikel 2, lid 2, punt a), vormen in het bijzonder de volgende verschillen in behandeling geen directe discriminatie op leeftijdsgronden indien zij objectief en redelijk door een legitiem doel worden gerechtvaardigd, en voor de verwezenlijking van dat doel gepast en nodig zijn:

- a) het verbod op de toegang tot werk of de vaststelling van bijzondere arbeidsvoorwaarden ter bescherming van jongeren en van oudere werknemers;
- b) de vaststelling van een minimumleeftijd als een voorwaarde om voor pensionering of invaliditeitsuitkeringen in aanmerking te komen voor de toekenning van een ouderdomspensioen of voor uitkeringen bij invaliditeit;
- c) de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers voor het recht op pensionering of op invaliditeitsuitkeringen op grond van lichamelijke of geestelijke beroepsvereisten;
- d) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving welke is gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren;
- e) de vaststelling van vereisten betreffende de duur van de beroepservaring;
- f) de vaststelling van leeftijdsgrenzen die voor de verwezenlijking van legitieme arbeidsmarkt doelstellingen gepast en nodig zijn.

## Artikel 6

**Positieve acties**

Deze richtlijn geldt onverminderd het recht van de lidstaten om voor personen waarop enigerlei in artikel 1 genoemde discriminatiegrond van toepassing is, maatregelen te handhaven of vast te stellen die bedoeld zijn om nadelen te voorkomen of om deze te compenseren. de praktijk

## GEWIJZIGD VOORSTEL

## Ongewijzigd

In afwijking van artikel 2, lid 2, punt a), vormen verschillen in behandeling op grond van leeftijd geen directe discriminatie indien zij objectief en redelijk door een legitiem doel worden gerechtvaardigd, in het bijzonder door een legitiem doel op het gebied van het werkgelegenheids- en het arbeidsmarktbeleid, en indien de voor de verwezenlijking van dat doel benodigde middelen gepast en nodig zijn.

Deze verschillen kunnen onder andere zijn:

## Ongewijzigd

- b) de vaststelling van een minimumleeftijd als een voorwaarde voor de toekenning van een ouderdomspensioen of voor uitkeringen bij invaliditeit in het kader van wettelijke socialezekerheidsregelingen, met inbegrip van de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers in het kader van wettelijke socialezekerheidsregelingen op grond van lichamelijke of geestelijke beroepsvereisten;
- c) de vaststelling van een maximumleeftijd voor aanwerving welke is gebaseerd op de opleidingseisen voor de betrokken functie of op de noodzaak van een aan pensionering voorafgaand redelijk aantal arbeidsjaren;

## Schrappen

## Ongewijzigd

Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid in de praktijk werkgelegenheid en beroep te verzekeren, specifieke maatregelen handhaaft of aanneemt om de nadelen als gevolg van een van de in artikel 1 genoemde discriminatiegronden te voorkomen of te compenseren.



## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

## GEWIJZIGD VOORSTEL

*Artikel 7***Minimumvereisten**

1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.
2. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn vormt in geen enkele omstandigheid een reden voor de verlaging van het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen.

## HOOFDSTUK II

**RECHTSMIDDELEN EN RECHTSHANDHAVING***Artikel 8***Verdediging van rechten**

1. De lidstaten dragen ervoor zorg dat voor eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de richtlijn benadeeld voelt, toegang openstaat tot gerechtelijke en/of administratieve procedures voor de rechtshandhaving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de arbeidsverhouding.
2. De lidstaten dragen ervoor zorg dat verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen ten behoeve van de klager of klagster met zijn, respectievelijk haar toestemming daarvoor met het oog op de handhaving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen.

*Artikel 9***Bewijslast**

1. De lidstaten nemen, in overeenstemming met hun nationale rechtsstelsels, de nodige maatregelen om ervoor zorg te dragen dat, indien personen die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld voelen, aan de rechter of een andere bevoegde autoriteit feiten voorleggen die doen vermoeden dat er directe of indirecte discriminatie is geweest, de verweerder dient te bewijzen dat er op het beginsel van gelijke behandeling geen inbreuk is gemaakt.

Ongewijzigd

1. De lidstaten dragen ervoor zorg dat voor eenieder die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de richtlijn benadeeld voelt, toegang openstaat tot gerechtelijke en/of administratieve procedures, waaronder, indien zij dat nodig achten, bemiddelings- en arbitrageprocedures, voor de rechtshandhaving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, zelfs na beëindiging van de arbeidsverhouding.

2. De lidstaten dragen ervoor zorg dat verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen die er, overeenkomstig de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria, een rechtmatig belang bij hebben dat deze richtlijn wordt nageleefd, gerechtigd zijn, ten behoeve van de klager of klagster met zijn, respectievelijk haar toestemming daarvoor met het oog op de handhaving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen gerechtelijke en/of administratieve procedures aan te spannen.

3. De leden 1 en 2 laten de nationale regels inzake de termijnen voor het aantekenen van beroep op het gebied van gelijke behandeling onverlet.

Ongewijzigd

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

2. Lid 1 belet de lidstaten niet voor de eiser gunstiger regels in te voeren.

3. Lid 1 is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij de lidstaten anders bepalen.

4. De leden 1, 2 en 3 zijn van toepassing op alle gerechtelijke procedures overeenkomstig artikel 8, lid 2.

*Artikel 10***Bescherming van slachtoffers tegen retorsiemaatregelen**

De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op ter bescherming van werknemers tegen ontslag of andere nadelige behandeling door de werkgever als reactie op een klacht binnen de onderneming of op enige, op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling gerichte gerechtelijke procedure.

*Artikel 11***Verspreiding van informatie**

1. De lidstaten dragen ervoor zorg dat instellingen voor beroepsopleiding en onderwijs adequate informatie over de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde bepalingen verkrijgen en dat die informatie voldoende verspreiding op de werkplek krijgt.

2. De lidstaten dragen ervoor zorg ervoor dat de bevoegde overheidsinstanties op gepaste wijze over alle uit hoofde van deze richtlijn genomen nationale maatregelen worden ingelicht.

*Artikel 12***Sociale dialoog**

1. De lidstaten nemen passende maatregelen ter bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers teneinde gelijke behandeling te bevorderen, door toe te zien op de werkplekpraktijk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek en de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

2. De lidstaten moedigen de werkgevers en werknemers aan om op het geëigende niveau, waaronder dat van de onderneming, overeenkomsten te sluiten die antidiscriminatieregels behelzen op de in artikel 3 genoemde gebieden die binnen de werkingssfeer van collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten moeten de onderhavige richtlijn en de relevante nationale maatregelen eerbiedigen.

## GEWIJZIGD VOORSTEL

*Artikel 10***Bescherming tegen retorsiemaatregelen**

Ongewijzigd

De lidstaten dragen ervoor zorg dat de uit hoofde van deze richtlijn vastgestelde bepalingen en diegenen die reeds van toepassing zijn in dit domein, ter kennis gebracht worden van alle betrokken personen via de passende middelen en over het gehele grondgebied en dat er voor alle overheidsorganen cursussen worden georganiseerd over de gevolgen van de richtlijn.

Schrappen

Ongewijzigd

1. De lidstaten nemen in overeenstemming met nationale tradities en praktijken passende maatregelen ter bevordering van de sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers teneinde gelijke behandeling te bevorderen, door toe te zien op de werkplekpraktijk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek en de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken.

2. De lidstaten moedigen de werkgevers en werknemers, met inachtneming van hun zelfstandigheid, aan om op het geëigende niveau, waaronder dat van de onderneming, overeenkomsten te sluiten die antidiscriminatieregels behelzen op de in artikel 3 genoemde gebieden die binnen de werkingssfeer van collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten moeten de onderhavige richtlijn en de relevante nationale maatregelen eerbiedigen.

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

## GEWIJZIGD VOORSTEL

*Artikel 13***Dialogo met de niet-gouvernementele organisaties**

De lidstaten bevorderen de dialoog met geschikte niet-gouvernementele organisaties die, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, er een rechtmatig belang bij hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op basis van de in artikel 1 genoemde gronden, met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

Ongewijzigd

## HOOFDSTUK III

**SLOTBEPALINGEN***Artikel 14***Naleving van de richtlijn**

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor zorg te dragen dat

- a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in collectieve overeenkomsten, in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van ondernemingen of in regels die de onafhankelijke beroepsactiviteiten, beroepen of werkgevers- en werknemersorganisaties beheersen, nietig worden verklaard of worden gewijzigd.

- b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in akkoorden of collectieve overeenkomsten, in arbeidsreglementen van ondernemingen of in regels die de onafhankelijke beroepsactiviteiten, beroepen of werkgevers- en werknemersorganisaties beheersen, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.

*Artikel 15***Sancties**

De lidstaten stellen het stelsel van sancties, van toepassing op overtredingen van de bij de tenuitvoerlegging van deze richtlijn opgestelde nationale bepalingen vast en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de daadwerkelijke toepassing van deze sancties te verzekeren. De aldus vastgestelde sancties, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op de in artikel 15 genoemde datum van de desbetreffende bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen ervan zo spoedig mogelijk mee.

Ongewijzigd

De lidstaten stellen het stelsel van sancties, van toepassing op overtredingen van de bij de tenuitvoerlegging van deze richtlijn opgestelde nationale bepalingen vast en treffen alle maatregelen die nodig zijn om de daadwerkelijke toepassing van deze sancties te verzekeren. De aldus vastgestelde sancties, waaronder het betalen van een schadevergoeding aan het slachtoffer kan zijn gevat, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op de in artikel 16 genoemde datum van de desbetreffende bepalingen in kennis en delen haar alle latere wijzigingen ervan zo spoedig mogelijk mee.

## OORSPRONKELIJK VOORSTEL

## GEWIJZIGD VOORSTEL

## Artikel 16

**Tenuitvoerlegging**

De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op 31 december 2002 aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen naar de onderhavige richtlijn verwezen of wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

## Artikel 17

**Verslag**

De lidstaten verstrekken de Commissie uiterlijk twee jaar na de in artikel 15 genoemde datum alle dienstige gegevens om in staat te stellen een verslag aan het Europees Parlement en aan de Raad over de toepassing van deze richtlijn op te stellen.

## Artikel 18

**Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

## Artikel 19

**Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

## Ongewijzigd

De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op 31 december 2002 aan deze richtlijn te voldoen of kunnen de sociale partners, indien deze daarom gezamenlijk verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, voor wat de onder collectieve overeenkomsten vallende bepalingen betreft. In dat geval zorgen de lidstaten ervoor dat de sociale partners uiterlijk op 31 december 2002 de nodige maatregelen bij overeenkomst hebben ingevoerd; de lidstaten moeten zelf alle maatregelen treffen om de in deze richtlijn voorgeschreven resultaten te allen tijde te kunnen waarborgen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

## Ongewijzigd

1. De lidstaten verstrekken de Commissie uiterlijk twee jaar na de in artikel 16 genoemde datum en daarna om de vijf jaar alle dienstige gegevens om de Commissie in staat te stellen een verslag aan het Europees Parlement en aan de Raad over de toepassing van deze richtlijn op te stellen.

2. Het verslag van de Commissie behandelt de standpunten die de sociale partners en de niet-gouvernementele organisaties hebben bekendgemaakt. Overeenkomstig het beginsel van integratie van het gelijkheidsbeleid worden in dit verslag onder meer de groepen van maatregelen ten aanzien van mannen en vrouwen geëvalueerd. Aan de hand van de beschikbare informatie worden in het verslag eventueel voorstellen gedaan voor herziening of bijwerking van de richtlijn

## Ongewijzigd