

EUROOPAN PARLAMENTTI

2004



2009

Oikeudellisten asioiden valiokunta

2004/0084(COD)

31.3.2005

LAUSUNTO

oikeudellisten asioiden valiokunnalta

naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa (KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD))

Valmistelija: Katalin Lévai

PA_Leg

LYHYET PERUSTELUT

Ehdotuksen tarkoitus ja sisältö

Komission ehdotuksen tavoitteena on yksinkertaistaa, nykyaikaistaa ja parantaa yhteisön lainsäädäntöä miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien alalla laatimalla uudelleen yhdeksi tekstiksi seitsemän direktiivin säännökset ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön.

Valmistelijan kanta

Valmistelijanne katsoo, että tähän asti hajallaan ollut lainsäädäntö miesten ja naisten yhtäläisistä mahdollisuuksista ja yhtäläisestä kohtelusta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa olisi korvattava uudella, nykyaikaisella, yhtenäisellä, integroidulla ja avoimemmalla säädöksellä. Sen vuoksi esittelijänne pitää komission ehdotusta ilahduttavana. Ehdotuksella pyritään varmistamaan miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhtäläisen kohtelun periaatteiden soveltaminen mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa. Naisten ja miesten yhtäläisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteet ovat tärkeä osa Euroopan sosiaali- ja talouspolitiikkaa.

Miesten ja naisten välistä tasa-arvoa koskevan yhteisön lainsäädännön selventäminen ja yksinkertaistaminen työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa auttaa lisäämään oikeusvarmuutta ja oikeudellista selkeyttä sekä saattaa lainsäädännön ajan tasalle. Lisäksi se parantaa jäsenvaltioiden toteuttamien toimien tehoa, jotta voidaan varmistaa yhtäläisen palkan ja yhtäläisen kohtelun periaatteiden soveltaminen niin, että sukupuolisen syrjinnän seurauksena kärsimään joutuneet henkilöt voivat vahvistaa oikeutensa.

Valmistelija tukee komission ehdottamia tärkeimpiä uudistuksia:

- Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön sisällyttäminen, erityisesti tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä
- Direktiiviin 2002/73/EY sisältyvien takuiden täytäntöönpano, erityisesti ammatillisten sosiaaliturvajärjestelmien osalta,
- Todistustaakkaa koskevien määräysten laajentaminen kaikille tämän ehdotuksen kattamille aloille.

Uudelleenlaatiminen

Yhtäläisen kohtelun periaate on kehittynyt yhtäläistä palkkaa koskevasta yksittäisestä määräyksestä Rooman sopimuksessa erittäin tärkeäksi ja kauaskantoiseksi tasa-arvosäännökseksi. Amsterdamin sopimuksessa lisättiin huomattavasti EU:n toimintamahdollisuuksia miesten ja naisten välisen yhtäläisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien alueella antamalla yhteisön lainsäätäjälle erityinen oikeusperusta ja tunnustamalla miesten ja naisten välinen tasa-arvo peruseriaatteen ja yhdeksi yhteisön tavoitteista ja tehtävistä.

Edellä kuvatut tapahtumat ovat johtaneet puolestaan johdetun lainsäädännön huomattavaan kehitykseen. Lisäksi Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö miesten ja naisten tasa-arvosta on osaltaan auttanut kehittämään ja selventämään edelleen miesten ja naisten yhtäläisen kohtelun ja yhtäläisten mahdollisuuksien periaatteita.

On kuitenkin osoittautunut, että avoimuuden ja käytön helppouden vuoksi johdettu lainsäädäntö miesten ja naisten tasa-arvosta työelämässä on saatettava ajan tasalle ja sitä on yksinkertaistettava. Siinä olisi otettava huomioon EU:n laajentuminen, tiettyjen direktiivien ikä (jotkut ovat 20 vuotta vanhoja), Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytäntö ja EU:n muun samankaltaisen lainsäädännön säätäminen (13 artiklaa koskevat direktiivit).

Asianosaisten kuulemisen jälkeen komissio ehdotti direktiivin uudelleenlaatimista soveltuvimpana keinona saavuttaa edellä mainitut tavoitteet.

Valmistelija yhtyy komission kantaan siitä, että direktiivin uudelleenlaatimisella voidaan:

- antaa yksi yhtenäinen teksti nykyisten direktiivien pohjalta
- tuo esiin EYTJ:n oikeuskäytäntöä ja siten edistää oikeusvarmuutta ja selkeyttä
- korostaa direktiivin 2002/73/EY horisontaalisten säännösten sekä todistustaakkaa koskevan direktiivin soveltamisen samapalkkaisuuteen ja ammatillisiin sosiaaliturvajärjestelmiin sukupuoleen perustuvaa syrjintää koskevissa tapauksissa
- nopeuttaa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamista,

Valmistelija toivoo, että nykyisten direktiivien uudelleenlaatiminen yhdeksi tekstiksi auttaa varmistamaan, että miesten ja naisten yhtäläisen kohtelun periaatetta sovelletaan yhdenmukaisesti ja tehokkaasti työhön ja ammatillisiin kysymyksiin liittyvissä asioissa.

Päätelmät

Ehdotus on erittäin tärkeä miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien kannalta. Siinä yhdistetään samapalkkaisuuden periaate samasta työstä tai samanarvoisesta työstä työlainsäädännössä sekä selvennetään edelleen todistustaakkaa syrjintään liittyvissä kysymyksissä. Ehdotus tarjoaa merkittävän kehyksen miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien oikeusvarmuudelle.

Seksuaalisen häirinnän kieltämistä olisi myös pidettävä tärkeänä osana lainsäädäntöä, jolla pyritään estämään ja ratkaisemaan naisiin kohdistuvan väkivallan erilaisia muotoja. Olisi kuitenkin toteutettava myös muita lainsäädäntötoimia naisten yhtäläisten mahdollisuuksien edistämiseksi.**

TARKISTUKSET

Oikeudellisten asioiden valiokunta pyytää asiasta vastaavaa naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokuntaa sisällyttämään mietintöönsä seuraavat tarkistukset:

Komission teksti¹

Parlamentin tarkistukset

Tarkistus 1 Johdanto-osan 1 kappale

(1) Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettua neuvoston direktiiviä 76/207/ETY ja miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 24 päivänä heinäkuuta 1986 annettua neuvoston direktiiviä 86/378/ETY on muutettu merkittävästi. Myös miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117/ETY ja todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15 päivänä joulukuuta 1997 annetussa neuvoston direktiivissä 97/80/EY on säännöksiä, joiden tavoitteena on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano. Koska näihin direktiiveihin tehdään uusia muutoksia, ne *olisi laadittava* uudelleen selkeyden vuoksi niin, että kootaan yhteen yhdeksi tekstiksi alaa koskevat tärkeimmät säännökset ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä johtuvat tietyt kehityssuuntaukset.

(1) Miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa 9 päivänä helmikuuta 1976 annettua neuvoston direktiiviä 76/207/ETY ja miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta ammatillisissa sosiaaliturvajärjestelmissä 24 päivänä heinäkuuta 1986 annettua neuvoston direktiiviä 86/378/ETY on muutettu merkittävästi. Myös miesten ja naisten samapalkkaisuuden periaatteen soveltamista koskevan jäsenvaltioiden lainsäädännön lähentämisestä 10 päivänä helmikuuta 1975 annetussa neuvoston direktiivissä 75/117/ETY ja todistustaakasta sukupuoleen perustuvissa syrjintätapauksissa 15 päivänä joulukuuta 1997 annetussa neuvoston direktiivissä 97/80/EY on säännöksiä, joiden tavoitteena on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen täytäntöönpano. Koska näihin direktiiveihin tehdään uusia muutoksia, ne *laaditaan* uudelleen selkeyden vuoksi niin, että kootaan yhteen yhdeksi tekstiksi alaa koskevat tärkeimmät säännökset ja Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännöstä johtuvat tietyt kehityssuuntaukset.

¹ EYVL / EUVL ... / Ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä.

Tarkistus 2
Johdanto-osan 6 kappale

(6) **Henkilön sukupuoleen liittyvä häirintä** ja sukupuolinen häirintä on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista, ja tämän vuoksi sitä olisi pidettävä sukupuoleen perustuvana syrjintänä tämän direktiivin mukaisesti. Kyseisiä syrjinnän muotoja ei ilmene ainoastaan työpaikalla, vaan myös työhön ja ammatilliseen koulutukseen pääsymahdollisuuksien yhteydessä.

(6) **Häirintä** ja sukupuolinen häirintä on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaista, ja tämän vuoksi sitä olisi pidettävä sukupuoleen perustuvana syrjintänä tämän direktiivin mukaisesti. Kyseisiä syrjinnän muotoja ei ilmene ainoastaan työpaikalla, vaan myös työhön ja ammatilliseen koulutukseen pääsymahdollisuuksien yhteydessä.

Perustelu

Häirintä ei liity henkilön sukupuoleen.

Tarkistus 3
Johdanto-osan 7 kappale

(7) Työnantajia ja ammatillisesta koulutuksesta vastaavia olisi tässä yhteydessä kannustettava toteuttamaan toimenpiteitä kaikkien sukupuoleen perustuvan syrjinnän muotojen torjumiseksi ja erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikoilla kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

(7) Työnantajia ja ammatillisesta koulutuksesta vastaavia olisi tässä yhteydessä kannustettava toteuttamaan toimenpiteitä kaikkien sukupuoleen perustuvan syrjinnän muotojen torjumiseksi ja erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän ehkäisemiseksi työpaikoilla **sekä työpaikan saamisen ja ammatilliseen koulutukseen pääsemisen yhteydessä** kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti.

Perustelu

Häirintää ja seksuaalista häirintää ei tapahdu pelkästään työpaikalla vaan myös työpaikan saamisen ja ammatilliseen koulutukseen pääsemisen yhteydessä.

Tarkistus 4
Johdanto-osan 8 kappale

(8) EY:n perustamissopimuksen 141 artiklassa **määrätty** samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate on merkittävä tekijä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen

(8) EY:n perustamissopimuksen 141 artiklassa **lujaksi vakiinnutettu ja yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännössä kehitetty** samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman

kannalta. Näin ollen on asianmukaista säätää sen täytäntöönpanosta.

palkan periaate on merkittävä tekijä miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen kannalta **ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän alalla keskeinen ja välttämätön osa yhteisön säännöstöä.** Näin ollen on asianmukaista säätää sen täytäntöönpanosta.

Perustelu

Tarkistuksessa otetaan huomioon direktiivin 2002/73/EY johdanto-osan 16 kappaleen sanamuoto.

Tarkistus 5

Johdanto-osan 8 a kappale (uusi)

(8 a) Jotta voitaisiin arvioida, tekevätkö työntekijät samaa tai samanarvoista työtä, on Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti määriteltävä, voidaanko katsoa, että kyseiset työntekijät ovat vertailukelpoisessa tilanteessa, kun otetaan huomioon erilaiset tekijät kuten työn luonne, ammatillinen koulutus ja työolosuhteet.

Perustelu

Katso tarkistus 8 luetelmakohtaan.

Tarkistus 6

Johdanto-osan 13 a kappale (uusi)

(13 a) Etuuksien mukaan määritellyissä järjestelmissä tietyt osat, kuten jaksoittaisen eläkkeen osan muuntaminen pääomaksi, eläkeoikeuksien siirtäminen, osittaisen eläkeoikeudesta luopumisen vastineena maksettava lesken- tai orvoneläke tai alennettu eläke, kun työntekijä valitsee varhaiseläkkeen, voivat olla erisuuruisia, jolloin summien erot johtuvat sukupuolten mukaan erilaisten vakuutusmatemaattisten perusteiden käytöstä aikana, jolloin järjestelmän rahastointi on toteutettu.

Perustelu

Tarkistuksella selvennetään johdanto-osan 13 kappaletta ja 8 artiklan 1 kohdan h alakohtaa tarjoamalla muutamia esimerkkejä, jotka saattavat olla hyödyksi direktiiviehdotuksen soveltamisessa.

Tarkistus 7

Johdanto-osan 14 a kappale (uusi)

(14 a) Euroopan yhteisöjen tuomioistuin on johdonmukaisesti katsonut, että Barber-pöytäkirja¹ ei vaikuta oikeuteen liittyä ammatilliseen eläkejärjestelmään ja että Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen asiassa D-262/88 Barber vastaan Guardian Royal Exchange Assurance Group annetun tuomion vaikutusten ajallista rajoitusta ei sovelleta oikeuteen liittyä ammatilliseen eläkejärjestelmään; tuomioistuin on myös määrännyt, että kansallisen oikeuden säännöillä, jotka koskevat oikeussuojakeinojen käyttämiseksi asetettuja määräaikoja, voidaan vedota sellaisia työntekijöitä vastaan, jotka vetoavat oikeuteensa kuulua ammatilliseen eläkejärjestelmään, sillä edellytyksellä, että kyseiset säännöt eivät ole epäedullisempia kuin ne säännöt, joita sovelletaan kansalliseen oikeuteen perustuviin vastaavanlaisiin vaatimuksiin ja että ne eivät tee yhteisön oikeusjärjestyksessä tunnustettujen oikeuksien käyttämistä käytännössä mahdottomaksi; tuomioistuin on korostanut myös että se, että työntekijä voi vaatia jäsenyyttä ammatillisessa eläkejärjestelmässä taannehtivasti, ei anna hänelle mahdollisuutta välttyä maksamasta kyseiseen kauteen liittyviä maksuja.

¹ Pöytäkirja nro 17 Euroopan yhteisöjen perustamissopimuksen 141 artiklasta (1992).

Perustelu

Selvennys johdanto-osan 14 kappaleeseen ja viittaus Barber-asiaan oikeuskäytännössä.

Tarkistus 8
Johdanto-osan 15 a kappale (uusi)

(15 a) Tällä direktiivillä ei rajoiteta yhdistymisvapautta, muun muassa oikeutta perustaa yhdessä muiden kanssa ammattiyhdistyksiä ja liittyä niihin etujensa ajamiseksi. Perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuihin toimenpiteisiin voi kuulua jäsenyys tai toiminnan jatkaminen järjestöissä tai yhdistyksissä, joiden päätavoite on miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen edistäminen käytännössä.

Perustelu

Näyttää asianmukaista sisällyttää ehdotukseen direktiivin 2002/73/EY johdanto-osan 7 kappale.

Tarkistus 9
Johdanto-osan 15 b kappale (uusi)

(15 b) Syrjintäkiellon ei pitäisi rajoittaa jäsenvaltioiden sellaisten toimenpiteiden säilyttämistä tai hyväksymistä, joiden tarkoituksena on ehkäistä tai hyvittää haittoja, jotka ovat aiheutuneet tiettyä sukupuolta edustavien henkilöiden ryhmälle. Tällaisilla toimenpiteillä sallitaan vain samaa sukupuolta edustavien henkilöiden järjestöt, jos niiden pääasiallisena tavoitteena on edistää kyseisten henkilöiden erityistarpeiden huomioon ottamista sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa.

Perustelu

Näyttää asianmukaista sisällyttää ehdotukseen direktiivin 2002/73/EY johdanto-osan 15 kappale.

Tarkistus 10
Johdanto-osan 19 a kappale (uusi)

(19 a) Neuvoston ja neuvostossa kokoontuneiden työ- ja sosiaaliministereiden päätöslauselmassa 29 päivältä kesäkuuta 2000 naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta työ- ja perhe-elämään¹ jäsenvaltioita kannustettiin tarkastelemaan, miten jäsenvaltioiden oikeusjärjestyksissä voitaisiin taata työssä käyville miehille henkilökohtainen isyysvapaa, jota ei voida siirtää toiselle, miesten säilyttäessä työhön liittyvät oikeutensa. Tässä yhteydessä on tärkeää korostaa, että jäsenvaltiot itse päättävät, myöntävätkö ne tällaisen oikeuden, ja ne myös määrittävät kaikki ehdot, jotka eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, irtisanomista tai työhönpaluuta lukuun ottamatta.

¹ EYVL C 218, 31.7.2000, s. 5.

Perustelu

Katso ehdotuksen 16 artiklaa.

Tarkistus 11
Johdanto-osan 19 b kappale (uusi)

(19 b) Samanlaisia ehtoja sovelletaan jäsenvaltioiden myöntäessä naisille ja miehille henkilökohtaisen adoptioloman, jota ei voida siirtää toiselle, naisten ja miesten säilyttäessä työhön liittyvät oikeutensa. Tässä yhteydessä on tärkeää korostaa, että jäsenvaltiot itse päättävät, myöntävätkö ne tällaisen oikeuden, ja ne myös määrittävät kaikki ehdot, jotka eivät kuulu tämän direktiivin soveltamisalaan, irtisanomista tai työhönpaluuta lukuun ottamatta

Perustelu

Katso ehdotuksen 16 artiklaa.

Tarkistus 12 Johdanto-osan 22 kappale

(22) Todistustaakkaa koskevien sääntöjen antaminen on tärkeää varmistettaessa, että yhdenvertaisen kohtelun periaate voidaan panna tehokkaasti täytäntöön. Kuten tuomioistuin on todennut, tämän vuoksi olisi säädettävä sen varmistamisesta, että todistustaakka siirtyy vastaajalle, kun syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä lukuun ottamatta menettelyitä, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen elimen on selvitettävä tosiseikat. On kuitenkin syytä täsmentää, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä, on edelleen asianomaisen kansallisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Jäsenvaltion tehtävänä on käsittelyn kaikissa vaiheissa saattaa voimaan todistusoikeudellisia säännöksiä, jotka ovat kantajalle tässä esitettyä edullisempia.

(22) Todistustaakkaa koskevien sääntöjen antaminen on tärkeää varmistettaessa, että yhdenvertaisen kohtelun periaate voidaan panna tehokkaasti täytäntöön. Kuten tuomioistuin on todennut, tämän vuoksi olisi säädettävä sen varmistamisesta, että todistustaakka siirtyy vastaajalle, kun syrjintä vaikuttaa ilmeiseltä lukuun ottamatta menettelyitä, joissa tuomioistuimen tai muun toimivaltaisen **kansallisen** elimen on selvitettävä tosiseikat. On kuitenkin syytä täsmentää, että niiden tosiseikkojen arviointi, joiden perusteella voidaan olettaa, että kyseessä on sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä, on edelleen asianomaisen kansallisen elimen tehtävä kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti. Jäsenvaltion tehtävänä on käsittelyn kaikissa vaiheissa saattaa voimaan todistusoikeudellisia säännöksiä, jotka ovat kantajalle tässä esitettyä edullisempia.

Tarkistus 13 Johdanto-osan 24 kappale

(24) Koska oikeus tehokkaaseen oikeussuojaan on perustavanlaatuinen, on aiheellista varmistaa, että työntekijällä on tämä suoja myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen rikkomisen väitetään tapahtuneen.

(24) Koska oikeus tehokkaaseen oikeussuojaan on perustavanlaatuinen, on aiheellista varmistaa, että työntekijällä on tämä suoja myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa tasa-arvoisen kohtelun periaatteen rikkomisen väitetään tapahtuneen.
Työntekijällä, joka puolustaa tämän direktiivin nojalla suojeltua henkilöä tai antaa tämän puolesta todistajan lausunnon, olisi oltava sama suoja.

Perustelu

Oikeus suojaan sellaiselle henkilölle, joka puolustaa tai antaa todistajan lausunnon, on jo mainittu direktiivissä 2002/73/EY (katso johdanto-osan 17 kappale). Pitäisi olla selvää, että tällainen työntekijä voi saada saman suojelun myös tässä direktiivissä.

Tarkistus 14
Johdanto-osan 25 kappale

(25) Yhteisöjen tuomioistuin on selvästi vahvistanut, että ollakseen tehokas yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että sen rikkomisen johdosta maksettavan korvauksen on oltava riittävä suhteessa vahinkoon. Tämän vuoksi on asianmukaista olla ennalta vahvistamatta tällaisen korvauksen enimmäismäärää.

(25) Yhteisöjen tuomioistuin on selvästi vahvistanut, että ollakseen tehokas yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että sen rikkomisen johdosta maksettavan korvauksen on oltava riittävä suhteessa vahinkoon. Tämän vuoksi on asianmukaista olla ennalta vahvistamatta tällaisen korvauksen enimmäismäärää, ***paitsi tapauksissa, joissa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt tässä direktiivissä tarkoitetun syrjinnän johdosta vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon.***

Perustelu

Tarkistus on ehdotuksen 18 artiklan mukainen.

Tarkistus 15
1 artiklan otsikko (uusi)

Tarkoitus

Tarkistus 16
1 artiklan 2 kohdan a alakohta

(a) ***mahdollisuudet työhön, myös ylennyksiin, ja ammatilliseen koulutukseen***

(a) ***työehdot, myös palkka***

Perustelu

On välttämätöntä järjestää numeroidut kohdat uudelleen, jotta ne vastaisivat II osaston lukujen järjestystä. Tämä tarkistus on tarpeen II osaston lukujen järjestyksen säilyttämiseksi.

Tarkistus 17
1 artiklan 2 kohdan b alakohta

(b) *työehdot, myös palkka*

(b) *ammattilliset sosiaaliturvajärjestelmät*

Perustelu

On välttämätöntä järjestää numeroidut kohdat uudelleen, jotta ne vastaisivat II osaston lukujen järjestystä. Tämä tarkistus on tarpeen II osaston lukujen järjestyksen säilyttämiseksi.

Tarkistus 18
1 artiklan 2 kohdan c alakohta

(c) *ammattilliset sosiaaliturvajärjestelmät.*

(c) *mahdollisuudet työhön, myös ylennyksiin, ja ammatilliseen koulutukseen.*

Perustelu

On välttämätöntä järjestää numeroidut kohdat uudelleen, jotta ne vastaisivat II osaston lukujen järjestystä. Tämä tarkistus on tarpeen II osaston lukujen järjestyksen säilyttämiseksi.

Tarkistus 19
2 artiklan otsikko (uusi)

Määritelmät

Tarkistus 20
2 artiklan 1 kohdan c alakohta

c) häirintä: tilanne, jossa ilmenee **henkilön sukupuoleen liittyvää** ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kyseisen henkilön arvoa ja tällä tavoin luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri

c) häirintä: tilanne, jossa ilmenee henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan kyseisen henkilön arvoa ja tällä tavoin luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri

Perustelu

Ks. tarkistuksen 1 perustelu (johdanto-osan 6 kappale).

Tarkistus 21
2 artiklan 1 kohdan d alakohta

d) sukupuolinen häirintä: tilanne, jossa ilmenee ei-toivottua sanallista, **sanatonta tai** fyysistä, luonteeltaan sukupuolista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri

d) sukupuolinen häirintä: tilanne, jossa ilmenee ei-toivottua sanallista, fyysistä **tai muuta** luonteeltaan sukupuolista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri

Perustelu

Fyysisen ja sanattoman käytöksen välillä ei ole eroa.

Tarkistus 22
2 artiklan 1 kohdan e alakohta

e) palkka: tavanomainen **perus- tai vähimmäispalkka** ja muu korvaus, jonka työntekijä saa rahana tai luontoisetuutena suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi

e) palkka: tavanomainen **palkka** ja muu korvaus, jonka työntekijä saa rahana tai luontoisetuutena suoraan tai välillisesti työnantajaltaan työsuhteensa vuoksi

Perustelu

Palkalla tarkoitetaan kaikkia palkkoja eikä vain perus- ja vähimmäispalkkoja.

Tarkistus 23
2 artiklan 2 kohdan b a alakohta (uusi)

b a) raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä tässä direktiivissä tarkoitettuna syrjintänä

Perustelu

Euroopan yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan myös raskaana tai äitiysvapaalla olevan naisen epäedullisempaa kohtelua on pidettävä syrjintänä. Tämä on jo tunnustettu direktiivissä 2002/73/EY. Selvyyden ja johdonmukaisuuden vuoksi tämä määräys olisi sisällytettävä ehdotuksen 2 artiklaan 15 artiklan sijasta.

Tarkistus 24
3 artiklan otsikko (uusi)

Soveltamisala

Tarkistus 25
3 artiklan 1 kohta

1. Tätä direktiiviä sovelletaan työtä tekevään väestöön, mukaan lukien itsenäiset ammatinharjoittajat ja henkilöt, joiden työnteko on keskeytynyt sairauden, synnytyksen, tapaturman tai muunlaisen kuin vapaaehtoisen työttömyyden vuoksi, sekä työnhakijat, sekä eläkkeellä oleviin ja työkyvyttömiin työntekijöihin sekä näiden työntekijöiden edunsaajiin kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

1. Tätä direktiiviä sovelletaan työtä tekevään väestöön, mukaan lukien itsenäiset ammatinharjoittajat ja henkilöt, joiden työnteko on keskeytynyt sairauden, synnytyksen, **isyysloman**, **vanhempainloman**, tapaturman tai muunlaisen kuin vapaaehtoisen työttömyyden vuoksi, sekä työnhakijat, sekä eläkkeellä oleviin ja työkyvyttömiin työntekijöihin sekä näiden työntekijöiden edunsaajiin kansallisen lainsäädännön ja/tai käytännön mukaisesti.

Perustelu

Tällä direktiivillä on tarjottava suojelua kaikille työssäkäyville vanhemmille, olivatpa he miehiä tai naisia.

Tarkistus 26
4 artiklan otsikko (uusi)

Syrjäntäkielto

Tarkistus 27
4 artiklan 1 kohta

Samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista, **joiden voidaan osoittaa olevan yhdestä ainoasta alkuperästä**, on poistettava kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä.

Samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista on poistettava kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tarkistus 28
5 artiklan otsikko (uusi)

Syrjintäkielto

Tarkistus 29
6 artiklan otsikko (uusi)

Aineellinen soveltamisala

Tarkistus 30
7 artiklan otsikko (uusi)

Poikkeukset aineelliseen soveltamisalaan

Tarkistus 31
8 artiklan otsikko (uusi)

***Esimerkkejä sukupuoleen perustuvasta
syrjinnästä***

Tarkistus 32
8 artiklan 1 kohdan d alakohta

d) muissa kuin h, *i* ja j alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa vahvistetaan erilaiset säännöt maksuosuuksien suorittamisesta takaisin silloin, kun työntekijä lähtee järjestelmän piiristä ennen kuin hän on täyttänyt ne ehdot, jotka antavat hänelle oikeuden tuleviin pitkäaikaisetuuksiin

d) muissa kuin h ja j alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa vahvistetaan erilaiset säännöt maksuosuuksien suorittamisesta takaisin silloin, kun työntekijä lähtee järjestelmän piiristä ennen kuin hän on täyttänyt ne ehdot, jotka antavat hänelle oikeuden tuleviin pitkäaikaisetuuksiin

Perustelu

Alakohta i mainitaan poikkeuksena yhtäläisen kohtelun periaatteesta. Kyse on virheestä, joka johtuu siitä, että direktiivissä 96/97/EY i alakohta muodostui kahdesta osasta:

1) nykyisestä i alakohdasta ("asetetaan erilaiset tasot työntekijöiden maksuosuuksille");

2) nykyisestä j alakohdasta ("asetetaan erilaiset tasot työnantajan maksuosuuksille, lukuun ottamatta ...").

Nyt käsiteltävänä olevassa ehdotuksessa komissio on erottanut nämä kahdeksi eri alakohdaksi.

Tarkistus 33
8 artiklan 1 kohdan g alakohta

g) evätään oikeuksien jatkuminen tai saaminen lakisääteisen tai sopimukseen perustuvan ja työnantajan maksaman äitiysloman tai perhesyihin perustuvan loman aikana

g) evätään oikeuksien jatkuminen tai saaminen lakisääteisen tai sopimukseen perustuvan ja työnantajan maksaman äitiysloman ***tai adoptioloman tai vanhempainloman*** tai perhesyihin perustuvan loman aikana

Perustelu

On hyvä käyttää UNICE:n, CEEP:n ja EAY:n tekemästä vanhempainlomaa koskevasta puitesopimuksesta 3. kesäkuuta 1996 annettuun neuvoston direktiiviin 96/34/EY perustuva vanhempainloman käsitettä isyysloman käsitteen sijasta. Isyysloman käsite on kapea-alaisempi kuin vanhempainloman käsite, koska siitä ei ole säädetty kaikissa jäsenvaltioissa.

Tarkistus 34
8 artiklan 1 kohdan k alakohta

k) muissa kuin h, ***i*** ja j alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa asetetaan erilaiset ehdot tai vain toiseen sukupuoleen sovellettavat ehdot, jotka koskevat järjestelmän piiristä lähtevällä työntekijällä tuleviin etuuksiin olevan oikeuden takaamista tai jatkumista.

k) muissa kuin h ja j alakohdassa tarkoitetuissa tapauksissa asetetaan erilaiset ehdot tai vain toiseen sukupuoleen sovellettavat ehdot, jotka koskevat järjestelmän piiristä lähtevällä työntekijällä tuleviin etuuksiin olevan oikeuden takaamista tai jatkumista.

Perustelu

Ks. tarkistuksen 8 perustelu (8 artiklan 1 kohdan d alakohta).

Tarkistus 35
9 artiklan otsikko (uusi)

***Itsenäiset ammatinharjoittajat,
muuttamista koskeva lauseke***

Tarkistus 36
10 artiklan otsikko (uusi)

*Itsenäiset ammatinharjoittajat, lykkäämistä
koskeva lauseke*

Tarkistus 37
11 artiklan otsikko (uusi)

Takautuva vaikutus

Tarkistus 38
12 artiklan otsikko (uusi)

Joustava eläkeikä

Tarkistus 39
13 artiklan otsikko (uusi)

Syrjintäkielto

Tarkistus 40
13 artiklan 1 kohdan c alakohta

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien
irtisanominen, sekä palkka tässä direktiivissä
säädetyn mukaisesti

c) työehdot ja työolot, mukaan lukien
irtisanominen, sekä palkka tässä direktiivissä
ja perustamissopimuksen 141 artiklassa
säädetyn mukaisesti

Tarkistus 41
14 artiklan otsikko (uusi)

Positiiviset toimet

Tarkistus 42
14 artikla

Jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai hyväksyä perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon varmistamiseksi työelämässä.

Jäsenvaltiot voivat pitää voimassa tai hyväksyä perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdassa tarkoitettuja toimenpiteitä miesten ja naisten välisen täyden tosiasiallisen tasa-arvon varmistamiseksi työelämässä, **erityisesti mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työolojen suhteen.**

Perustelu

On hyvin tärkeää määritellä täsmälleen tapaukset, joissa yhtäläisen kohtelun periaatetta on sovellettava.

Tarkistus 43
15 artiklan otsikko (uusi)

Paluu äitiysvapaalta

Tarkistus 44
15 artiklan 1 kohta

1. Raskauteen tai äitiysvapaaseen liittyvää naisten epäedullisempaa kohtelua on pidettävä tässä direktiivissä tarkoitettuna syrjintänä.

Poistetaan.

Perustelu

Katso 2 artiklan 2 kohdan c alakohtaan tehtyä tarkistusta.

Tarkistus 45
15 artiklan 2 kohta

2. Naisella on synnytyksen jälkeen äitiysvapaan loputtua oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla, jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset,

2. Naisella on synnytyksen jälkeen äitiysvapaan loputtua ***tai sellaisen poissaolon jälkeen, joka suoraan liittyy adoptointiin tai vanhempainlomaan tai seuraa niiden jälkeen,*** oltava oikeus palata työhönsä tai vastaavaan toimeen työehdoilla,

joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.

jotka eivät ole hänelle aikaisempia epäedullisemmat, ja hänen on saatava edukseen kaikki työehtojen parannukset, joihin hänellä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.

Perustelu

Äitiyteen ja isyyteen liittyvät oikeudet on pantava täysimittaisesti täytäntöön säätämällä tehokas suojele niihin vanhempiin kohdistuvaa syrjintää vastaan, jotka käyttävät kansallisessa lainsäädännössä heille myönnettyjä oikeuksia. Naisilla ja miehillä on oltava yhtäläinen suoja, mitä tulee heidän palaamiseensa työhön pienten lasten vuoksi otetun loman jälkeen. Tämä tarkistus on kopio Euroopan parlamentin neuvoston direktiivin 2002/73/EY – joka koskee miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatteen toteuttamisesta mahdollisuuksissa työhön, ammatilliseen koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä työoloissa annetun neuvoston direktiivin 76/207/ETY muuttamista – 2 artiklan 7 kohtaa koskevasta tarkistuksesta.

Tarkistus 46
16 artiklan otsikko (uusi)

Isyyysvapaa ja adoptiovapaa

Tarkistus 47
Osasto III, luku I, otsikko

Oikeuksien puolustaminen

Oikeuskeinot ja täytäntöönpano

Tarkistus 48
17 artiklan otsikko (uusi)

Oikeuksien puolustaminen

Tarkistus 49
17 artiklan 1 kohta

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitettut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät sovittelumenettelyt, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa syrjinnän

1. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin mukaisten velvoitteiden täytäntöönpanoon tarkoitettut oikeudelliset ja/tai hallinnolliset menettelyt, mukaan lukien jäsenvaltioiden aiheellisina pitämät ***sovittelu-, välitys- ja neuvottelumenettelyt***, ovat – myös sen työsuhteen päätyttyä, jossa

väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleen kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta, **sen jälkeen kun he ovat ensin mahdollisesti saattaneet asian muun toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.**

syrjinnän väitetään tapahtuneen – kaikkien niiden henkilöiden käytettävissä, jotka katsovat tulleen kohdelluiksi väärin sen vuoksi, että heihin ei ole sovellettu tasa-arvoisen kohtelun periaatetta.

Perustelu

Monissa jäsenvaltioissa on useampia kuin yksi hallinnollinen menettely, joihin kansalaiset voivat turvautua epätasa-arvoista kohtelua työssä ja työllisyyttä koskevien erimielisyyksien vuoksi.

Tarkistus 50
18 artiklan otsikko (uusi)

Korvaus tai hyvitys

Tarkistus 51

18 artikla

Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan **tosiasiallinen ja tehokas korvaus tai, jos jäsenvaltiot niin päättävät, hyvitys sukupuoleen perustuvan syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle aiheutuneista menetyksistä ja vahingoista tavalla, joka on varoittava** ja oikeasuhteinen **kärsittyyn** vahinkoon nähden. **Tällaiselle korvaukselle tai hyvitykselle ei** voida ennalta **vahvistaa** enimmäismäärää, paitsi tapauksissa, joissa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt tässä direktiivissä tarkoitetun syrjinnän johdosta vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon.

Jäsenvaltioiden on otettava kansallisessa oikeusjärjestyksessään käyttöön tarvittavat toimenpiteet, joilla varmistetaan **tehokkaat, oikeasuhteiset ja varoittavat seuraamukset tapauksissa, joissa velvoitteita ei tämän direktiivin tarkoittamassa merkityksessä ole täytetty. Jokainen hyvitys tai korvaus tämän direktiivin vastaisen kohtelun kautta syrjinnän kohteeksi joutuneelle henkilölle aiheutuneista vahingoista on tosiasiallinen, tehokas** ja oikeasuhteinen **henkilön kärsimään** vahinkoon nähden, **eikä sille** voida ennalta **asettaa** enimmäismäärää, paitsi tapauksissa, joissa työnantaja pystyy näyttämään, että hakija on kärsinyt tässä direktiivissä tarkoitetun syrjinnän johdosta vahinkoa ainoastaan siitä, että hänen työhakemustaan ei ole otettu huomioon.

Perustelu

Tämä tarkistus on välttämätön, jotta artikla saatettaisiin yhdenmukaiseksi kohtaan 3 (DIREKTIIVIEHDOTUKSEEN SISÄLTYVÄT TOIMENPITEET) sisältyvän, otsikon "Ehdotuksen keskeiset uudistukset ovat seuraavat:" alla olevan johdanto-osan kappaleen kanssa, jonka mukaan seuraamukseen liittyvä oikeuskäytäntö "laajennetaan kattamaan kaikki tämän ehdotuksen kattamat muut alat – tämä vastaa direktiivillä 2002/73/EY tehtyjä muutoksia – (ks. tämän ehdotuksen 18 ja 26 artikla)", sekä IV osastoon sisältyvän johdanto-osan kappaleen kanssa, jossa "vaaditaan jäsenvaltioita luomaan tehokkaiden, oikeasuhteisten ja varoittavien seuraamusten järjestelmä, jota sovelletaan direktiivillä myönnettyjen oikeuksien rikkomistapauksissa, jotta taataan direktiivin täysimittainen ja tosiasiallinen vaikutus" sekä huomautetaan: "Lisäksi jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle alalla antamista säännöksistä".

Tarkistus 52
19 artiklan otsikko (uusi)

Todistustaakka

Tarkistus 53
20 artiklan otsikko (uusi)

Soveltaminen

Tarkistus 54
21 artiklan otsikko (uusi)

Tasa-arvoelimet

Tarkistus 55
22 artiklan otsikko (uusi)

Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Tarkistus 56
22 artiklan 1 kohta

1. Jäsenvaltioiden on perinteidensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava aiheelliset toimenpiteet edistääkseen työmarkkina-osapuolten vuoropuhelua,

1. Jäsenvaltioiden on perinteidensä ja käytäntöjensä mukaisesti toteutettava aiheelliset toimenpiteet edistääkseen työmarkkina-osapuolten vuoropuhelua,

jonka tarkoituksena on tukea tasa-arvoista kohtelua muun muassa valvomalla toimintatapoja työpaikoilla, **laatimalla** työehtosopimuksia ja käytäntösääntöjä sekä tutkimalla ja vaihtamalla kokemuksia ja hyviä toimintatapoja.

jonka tarkoituksena on tukea tasa-arvoista kohtelua muun muassa valvomalla **ammattilliseen koulutukseen, työmahdollisuuksiin ja uralla etenemiseen liittyviä** toimintatapoja työpaikoilla **sekä seuraamalla** työehtosopimuksia ja käytäntösääntöjä sekä tutkimalla ja vaihtamalla kokemuksia ja hyviä toimintatapoja.

Perustelu

Ks. tarkistuksen 10 perustelu (14 artikla).

Tarkistus 57 22 artiklan 3 kohta

3. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia edistämään suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua **työpaikalla**.

3. Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten ja käytännön mukaisesti kannustettava työnantajia edistämään suunnitelmallisesti ja järjestelmällisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua **ammattillisen koulutuksen, työmahdollisuuksien ja uralla etenemisen sekä työolojen yhteydessä**.

Perustelu

Ks. tarkistuksen 10 perustelu (14 artikla).

Tarkistus 58 23 artiklan otsikko (uusi)

Vuoropuhelu kansalaisjärjestöjen kanssa

Tarkistus 59 24 artiklan otsikko (uusi)

Direktiivin noudattaminen

Tarkistus 60
24 artiklan b kohta

b) *yksittäisiin* työsopimukseen tai työehtosopimukseen, palkkataulukoihin, palkkasopimukseen, yritysten henkilöstösääntöihin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin, työntekijäkohtaisiin sopimukseen tai muihin järjestelyihin sisältyvät määräykset, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, ovat mitättömiä tai **voidaan julistaa mitättömiksi taikka** muutetaan;

b) *henkilökohtaisiin tai kollektiivisiin, kokoaika- tai osa-aikatyötä koskeviin* työsopimukseen tai työehtosopimukseen, palkkataulukoihin, palkkasopimukseen, yritysten henkilöstösääntöihin, yritysten sisäisiin sääntöihin sekä itsenäistä ammatinharjoittamista ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä koskeviin sääntöihin, työntekijäkohtaisiin sopimukseen tai muihin järjestelyihin sisältyvät määräykset, jotka ovat tasa-arvoisen kohtelun periaatteen vastaisia, ovat mitättömiä tai **ne** muutetaan;

Tarkistus 61
24 artiklan c kohta

c) sellaisia määräyksiä sisältäviä järjestelmiä ei voida hyväksyä tai laajentaa hallinnollisin toimenpitein.

c) sellaisia määräyksiä sisältäviä **ammatillisia** järjestelmiä ja **sosiaaliturvajärjestelmiä** ei voida hyväksyä tai laajentaa hallinnollisin toimenpitein.

Tarkistus 62
25 artiklan otsikko (uusi)

Vastatoimenpiteet

Tarkistus 63
26 artiklan otsikko (uusi)

Seuraamukset

Tarkistus 64
27 artiklan otsikko (uusi)

Syrjinnän estäminen

Tarkistus 65
27 artiklan 1 kohta

Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti **kannustettava työnantajia sekä ammatilliseen koulutukseen pääsystä vastaavia toteuttamaan toimenpiteitä** kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän, erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän estämiseksi työpaikalla.

Jäsenvaltioiden on kansallisen lainsäädännön, työehtosopimusten tai käytännön mukaisesti **varmistettava toimenpiteiden toteuttaminen** kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan syrjinnän, erityisesti häirinnän ja sukupuolisen häirinnän estämiseksi työpaikalla.

Perustelu

Jäsenvaltioilla ei ole ainoastaan velvollisuus kannustaa toimenpiteiden toteuttamiseen, vaan niiden on varmistettava toimenpiteiden toteuttaminen kaikenlaisen häirinnän ja erityisesti sukupuolisen häirinnän estämiseksi, ilmiöiden, joita ei tavata ainoastaan työpaikalla, vaan myös mahdollisuuksissa työhön ja ammatilliseen koulutukseen.

(Käänt. huom.: kreikankielisestä alkutekstistä viittaus syrjintään puuttuu kokonaan ja teksti on seuraavassa muodossa: "...toteuttamaan toimenpiteitä kaikenlaisen sukupuoleen perustuvan häirinnän ja erityisesti sukupuolisen häirinnän estämiseksi työpaikalla. Kreikankielinen tarkistus saattaa tekstin muotoon: "...varmistettava toimenpiteiden toteuttaminen kaikenlaisen häirinnän ja erityisesti sukupuolisen häirinnän estämiseksi työpaikalla.)

Tarkistus 66
27 artiklan 1 a kohta (uusi)

1 a. Työnantajia ja ammatilliseen koulutukseen pääsystä vastaavia kannustetaan heitä koskevien velvoitteiden puitteissa toteuttamaan 1 kohdassa mainitut toimenpiteet.

Tarkistus 67
28 artiklan otsikko (uusi)

Vähimmäisvaatimukset

Tarkistus 68
28 artikla

Tämän direktiivin säännösten täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa riittävä peruste työntekijöiden suojelun tason laskemiselle direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta saattaa tilanteen kehittyminen huomioon ottaen voimaan lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat erilaisia kuin tätä direktiiviä tiedoksi annettaessa voimassa olleet lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, sillä edellytyksellä, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan.

1. Tämän direktiivin säännösten täytäntöönpano ei ole missään tapauksessa riittävä peruste työntekijöiden suojelun tason laskemiselle direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, sanotun kuitenkin rajoittamatta jäsenvaltioiden oikeutta saattaa tilanteen kehittyminen huomioon ottaen voimaan lakeja, asetuksia ja hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat erilaisia kuin tätä direktiiviä tiedoksi annettaessa voimassa olleet lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset, sillä edellytyksellä, että tämän direktiivin säännöksiä noudatetaan.

2. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää voimassa säännöksiä, jotka ovat naisten ja miesten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen turvaamiseksi edullisempia kuin tämän direktiivin säännökset.

Perustelu

Tämä määräys on kiinteä osa edistynyttä lainsäädäntöä ja antaa jäsenvaltioille mahdollisuuden turvata yhtäläistä kohtelua koskevan korkeamman tasoisen suojelun.

Tarkistus 69
29 artiklan otsikko (uusi)

Tasa-arvonäkökohtien huomioon ottaminen

Tarkistus 70
30 artikla

Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että tämän direktiivin nojalla toteutetut toimenpiteet sekä asiaa koskevat jo voimassa olevat säännökset annetaan esimerkiksi työpaikoilla kaikin asianmukaisin tavoin tiedoksi kaikille, joita asia koskee.

Jäsenvaltioiden on huolehdittava, että tämän direktiivin nojalla toteutetut toimenpiteet sekä asiaa koskevat jo voimassa olevat säännökset annetaan esimerkiksi työpaikoilla, ***ammattillisessa koulutuksessa ja uralla etenemisessä sekä mahdollisuuksissa työhön*** kaikin asianmukaisin tavoin tiedoksi kaikille, joita asia koskee.

Tarkistus 71
31 artiklan otsikko (uusi)

Kertomukset

Tarkistus 72
31 artiklan 2 kohta

2. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle ***joka neljäs vuosi*** toimenpiteet, jotka ne ovat antaneet perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdan nojalla, samoin kuin kertomukset näistä toimenpiteistä ja niiden täytäntöönpanosta, sanotun kuitenkin rajoittamatta 1 kohdan soveltamista. Komissio hyväksyy ja julkaisee kyseisten tietojen perusteella ***joka neljäs vuosi*** kertomuksen, jossa on vertaileva arviointi tällaisista toimenpiteistä, ottaen huomioon Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjaan liitetyn julistuksen n:o 28.

2. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle ***kahden vuoden välein*** toimenpiteet, jotka ne ovat antaneet perustamissopimuksen 141 artiklan 4 kohdan nojalla, samoin kuin kertomukset näistä toimenpiteistä ja niiden täytäntöönpanosta, sanotun kuitenkin rajoittamatta 1 kohdan soveltamista. Komissio hyväksyy ja julkaisee kyseisten tietojen perusteella ***kahden vuoden välein*** kertomuksen, jossa on vertaileva arviointi tällaisista toimenpiteistä, ottaen huomioon Amsterdamin sopimuksen päätösasiakirjaan liitetyn julistuksen n:o 28.

Perustelu

Toimenpiteet, joita jäsenvaltiot toteuttavat tämän direktiivin täytäntöönpanemiseksi, on mainittava työllisyyttä koskevissa kansallisissa toimintasuunnitelmissa, jotka toimitetaan vuosittain komissiolle. Näin mahdollistetaan työllisyyttä koskevien kansallisten toimien kokoaminen yhteen ainoaan tekstiin, johon sisältyvät myös miesten ja naisten yhtäläistä kohtelua koskevat toimet.

Tarkistus 73
32 artiklan otsikko (uusi)

Uudelleentarkastelu

Tarkistus 74
33 artiklan otsikko (uusi)

Täytäntöönpano

Tarkistus 75
34 artiklan otsikko (uusi)

Kumoaminen

Tarkistus 76
35 artiklan otsikko (uusi)

Voimaantulo

Tarkistus 77
36 artiklan otsikko (uusi)

Osoitus

ASIAN KÄSITTELY

Otsikko	Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi miesten ja naisten yhdenvertaisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa		
Viiteasiakirjat	KOM(2004)0279 – C6-0037/2004 – 2004/0084(COD)		
Asiasta vastaava valiokunta	FEMM		
Tehostettu yhteistyö	JURI 15.9.2004		
Valiokunnat, joilta on pyydetty lausunto Ilmoitettu istunnossa (pvä)	Ei		
Valmistelija Nimitetty (pvä)	Katalin Lévai 26.10.2004		
Valiokuntakäsittely	2.2.2005	7.3.2005	31.3.2005
Tarkistukset hyväksytyt (pvä)	31.3.2005		
Lopullisen äänestyksen tulos	puolesta:	22	
	vastaa:	0	
	tyhjää:	0	
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	Maria Berger, Bert Doorn, Klaus-Heiner Lehne, Katalin Lévai, Antonio Masip Hidalgo, Hans-Peter Mayer, Viktória Mohácsi, Aloyzas Sakalas, Francesco Enrico Speroni, Daniel Stroz, Andrzej Jan Szejna, Jaroslav Zvěřina, Tadeusz Zwiefka		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Janelly Fourtou, Jean-Paul Gauzès, Kurt Lechner, Evelin Lichtenberger, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Michel Rocard, Ingo Schmitt, József Szájer		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (178 art. 2 kohta)	Elisabeth Jeggle		