

Խորհրդի 2004 թվականի դեկտեմբերի 13–ի 2004/113/ԵՀ հրահանգ

**Ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ու դրանց
հասանելիության հարցում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար
վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման մասին**

ԵՎՐՈՊԱԿԱՆ ՄԻՈՒԹՅԱՆ ԽՈՐՀՈՒՐԴԸ,

հաշվի առնելով «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագիրը և,
մասնավորապես, դրա 13(1) հոդվածը,

հաշվի առնելով Հանձնաժողովից ստացված առաջարկը,

հաշվի առնելով Եվրոպական պառլամենտի եզրակացությունը [1],

հաշվի առնելով Տնտեսական և սոցիալական հարցերով եվրոպական կոմիտեի
եզրակացությունը [2],

հաշվի առնելով Տարածաշրջանների կոմիտեի եզրակացությունը [3],

Քանի որ

1) «Եվրոպական միության մասին» պայմանագրի 6-րդ հոդվածի համաձայն՝ Եվրոպական
միությունը հիմնված է ազատության, ժողովրդավարության, մարդու իրավունքների և
հիմնարար ազատությունների նկատմամբ հարգանքի ու իրավունքի գերակայության
սկզբունքների վրա, որոնք ընդհանուր են անդամ պետությունների համար, և հարգում է
«Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների պաշտպանության մասին»
Եվրոպական կոնվենցիայով և, որպես Համայնքի իրավունքի ընդհանուր սկզբունքներ,
անդամ պետությունների համար ընդհանուր սահմանադրական ավանդույթներից բխող
հիմնարար իրավունքները,

2) օրենքի առջև հավասարության և խտրականության դեմ բոլոր անձանց պաշտպանության
իրավունքը համընդհանուր իրավունք է, որը ճանաչված է «Մարդու իրավունքների
համընդհանուր հռչակագրով», «Կանանց նկատմամբ խտրականության բոլոր ձևերի
վերացման մասին» ՄԱԿ–ի կոնվենցիայով, «Ռասայական խտրականության բոլոր ձևերի
վերացման մասին» միջազգային կոնվենցիայով, «Քաղաքացիական և քաղաքական
իրավունքների մասին» և «Տնտեսական, սոցիալական, մշակութային իրավունքների մասին»
ՄԱԿ–ի դաշնագրերով ու «Մարդու իրավունքների և հիմնարար ազատությունների

պաշտպանության մասին» Եվրոպական կոնվենցիայով, որոնք ստորագրված են բոլոր անդամ պետությունների կողմից,

3) խտրականությունն արգելելու հարցում կարևոր է մյուս հիմնարար իրավունքները և ազատությունները՝ ներառյալ անձնական և ընտանեկան կյանքի պաշտպանությունն ու այդ համատեքստում կատարված գործողությունները և կրոնի ազատությունը հարգելը,

4) տղամարդկանց և կանանց միջև հավասարությունը Եվրոպական միության հիմնարար սկզբունքներից է: Հիմնարար իրավունքների Եվրոպական միության խարտիայի 21-րդ և 23-րդ հոդվածներով արգելվում է սեռի հիման վրա ցանկացած խտրականություն և պահանջվում է տղամարդկանց ու կանանց միջև բոլոր ոլորտներում հավասարության ապահովում,

5) քանի որ, ըստ «Եվրոպական համայնքի հիմնադրման մասին» պայմանագրի 2-րդ հոդվածի, այդպիսի հավասարության խթանումը Համայնքի հիմնական խնդիրներից է: Նմանապես՝ Պայմանագրի 3(2) հոդվածով պահանջվում է, որ Համայնքն իր բոլոր գործողություններում հետամուտ լինի տղամարդկանց և կանանց միջև անհավասարության վերացմանն ու հավասարության խթանմանը,

6) Հանձնաժողովը «Սոցիալական քաղաքականության օրակարգի մասին» հաղորդագրության մեջ հայտնել է աշխատաշուկայից դուրս սեռական խտրականության վերաբերյալ հրահանգ առաջարկելու իր մտադրությունը: Նման առաջարկը լրիվ համապատասխանում է Գենդերային հավասարության շրջանակային ռազմավարության վերաբերյալ ծրագիր (2001-2005թթ.) սահմանող՝ Խորհրդի 2000 թվականի դեկտեմբերի 20-ի 2001/51/ԵՀ որոշմանը [4], որը տարածվում է Համայնքի ամբողջ քաղաքականության վրա և ուղղված է այդ քաղաքականությունը համապատասխանեցնելուն և հասարակության մեջ կանանց ու տղամարդկանց վիճակի բարելավման համար նախատեսված գործնական միջոցառումների իրականացման միջոցով կանանց և տղամարդկանց հավասարությունը խթանելուն,

7) Նիցցայում 2000 թվականի դեկտեմբերի 7-ին և 9-ին կայացած հանդիպումների ժամանակ Եվրոպական խորհուրդը Հանձնաժողովին կոչ է արել ամրապնդելու հավասարության հետ կապված իրավունքները՝ ընդունելով գենդերային հավասարությունն զբաղվածությունից և մասնագիտական կյանքից բացի այլ ոլորտներում խթանելու վերաբերյալ հրահանգի առաջարկություն,

8) Համայնքն ընդունել է աշխատաշուկայում սեռային խտրականությունը կանխելուն և դրա դեմ պայքարելուն ուղղված իրավական բազմաթիվ փաստաթղթեր: Այս փաստաթղթերում ցույց են տրվել խտրականության դեմ պայքարում օրենսդրության արժեքը,

9) սեռի հիման վրա խտրականությունը, այդ թվում՝ ոտնձգությունը և սեռական ոտնձգությունը, նաև տեղի են ունենում աշխատաշուկայից դուրս՝ այլ ոլորտներում: Այդպիսի խտրականությունը կարող է հավասարապես վնաս պատճառել՝ խոչընդոտելով տնտեսական և հասարակական կյանքին տղամարդկանց և կանանց լրիվ ու հաջող ինտեգրումը,

10) խնդիրներն ակնհայտ են մասնավորապես, ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ու դրանց հասանելիության ոլորտում: Հետևաբար, այս ոլորտում սեռի հիման վրա խտրականությունը կանխվում է և վերացվում: Ինչպես անկախ ռասայական և էթնիկ ծագումից անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառումն ապահովող՝ Խորհրդի 2000 թվականի հունիսի 29-ի 2000/43/ԵՀ հրահանգի [5] դեպքում, այս նպատակին կարելի է ավելի հեշտ հասնել Համայնքի օրենսդրության միջոցով,

11) այդպիսի օրենսդրությամբ արգելվում է ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման և դրանց հասանելիության հարցում սեռի հիման վրա խտրականությունը: Ապրանքներն ընկալվում են այնպես, ինչպես սահմանված է «Եվրոպական միության հիմնադրման մասին» պայմանագրի՝ ապրանքների ազատ տեղաշարժին վերաբերող դրույթներով: Ծառայություններն ընկալվում են այնպես, ինչպես սահմանված է Պայմանագրի 50-րդ հոդվածով,

12) սեռի հիման վրա խտրականությունը կանխելու նպատակով՝ սույն Հրահանգը կիրառվում է և՛ ուղղակի, և՛ անուղղակի խտրականության նկատմամբ: Ուղղակի խտրականություն առաջանում է միայն այն դեպքում, երբ անձին, սեռի պատկանելությամբ պայմանավորված, վերաբերվում են պակաս բարեհամբույր, քան համեմատելի իրավիճակում մեկ այլ անձի: Համապատասխանաբար, օրինակ՝ առողջապահական ծառայությունների տրամադրման հարցում տղամարդկանց և կանանց միջև տարբերությունները, որոնք կարող են բխել տղամարդկանց ու կանանց միջև ֆիզիկական տարբերություններից, չեն վերաբերում համեմատելի իրավիճակներին և, հետևաբար, խտրականություն չեն համարվում,

13) խտրականության արգելումը կիրառվում է այն անձանց նկատմամբ, ովքեր տրամադրում են ապրանքներ և ծառայություններ, որոնք հասանելի են հանրությանը և որոնք առաջարկվում են անձնական և ընտանեկան կյանքի ոլորտից ու այդ համատեքստում կատարված գործողություններից դուրս: Այն չի գործադրվում լրատվության կամ գովազդի բովանդակության մեջ, ինչպես նաև պետական կամ մասնավոր կրթության նկատմամբ,

14) բոլոր անձինք ունեն պայմանագրի ազատություն, այդ թվում՝ գործարքի համար պայմանագրային գործընկեր ընտրելու ազատություն: Ապրանքներ տրամադրող կամ ծառայություններ մատուցող անձը պայմանագրային գործընկերոջ ընտրության հարցում կարող է մի շարք սուբյեկտիվ պատճառներ բերել: Եթե գործընկերոջ ընտրությունը պայմանավորված չէ այդ անձի սեռի պատկանելությամբ, ապա սույն Հրահանգը չի խոչընդոտում պայմանագրային գործընկեր ընտրելու անձի ազատությունը,

15) զբաղվածության և մասնագիտությամբ զբաղվելու հարցերում տղամարդկանց և կանանց միջև հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման համար արդեն գործում են բազմաթիվ իրավական փաստաթղթեր: Հետևաբար, սույն Հրահանգը չի կիրառվում այս ոլորտում: Այս պատճառաբանությունը վերաբերում է նաև ինքնազբաղվածության հարցերին այնքանով, որքանով դրանց վրա տարածվում են գործող իրավական փաստաթղթերը: Սույն Հրահանգը կիրառվում է միայն մասնավոր, կամավոր և աշխատանքային հարաբերությունների հետ կապ չունեցող ապահովագրության և կենսաթոշակների նկատմամբ,

16) վերաբերմունքի հարցում տարբերություններն ընդունելի են միայն այն դեպքում, եթե դրանք հիմնավորված են իրավաչափ նպատակով: Իրավաչափ նպատակ, օրինակ, կարող են լինել սեռական բռնությունից տուժածների պաշտպանությունը (միայն մեկ սեռի ներկայացուցիչների համար նախատեսված ապաստարաններ հիմնելու դեպքերում), գաղտնիության և պատշաճության պատճառները (անձի կողմից իր տան որևէ հատվածում կացարան տրամադրելու դեպքերում), գենդերային հավասարության կամ կանանց կամ տղամարդկանց շահերի խթանումը (օրինակ՝ միայն մեկ սեռի ներկայացուցիչների կամավոր մարմինները), միավորումներ կազմելու ազատությունը (միայն մեկ սեռի համար նախատեսված մասնավոր ակումբներին անդամագրվելու դեպքերում) և սպորտային գործունեության կազմակերպումը (օրինակ՝ միայն մեկ սեռի ներկայացուցիչների համար նախատեսված սպորտային միջոցառումները): Ցանկացած սահմանափակում, այնուամենայնիվ, պետք է համապատասխան լինի և անհրաժեշտ՝ համաձայն Եվրոպական

համայնքների արդարադատության դատարանի նախադեպային իրավունքից բխող չափանիշների,

17) ապրանքների և ծառայությունների հասանելիության հարցում հավասար վերաբերմունքի սկզբունքով չի պահանջվում, որ միջոցները տղամարդկանց և կանանց միշտ տրամադրվեն ընդհանուր հիմքով, եթե դրանք նույն սեռի ներկայացուցիչներին ավելի բարենպաստ պայմաններով չեն տրամադրվում,

18) սեռով պայմանավորված ակտուարական գործոնների օգտագործումը ապահովագրության և համապատասխան ֆինանսական ծառայությունների տրամադրման հարցում լայն տարածում ունի: Տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունք ապահովելու համար՝ սեռը՝ որպես ակտուարային գործոն օգտագործելը, չի հանգեցնում անձանց հավելավճարների կամ նպաստների հարցում տարբերությունների: Շուկայի հանկարծակի վերակազմակերպումից խուսափելու համար՝ սույն նորմը կիրառվում է միայն նոր պայմանագրերի նկատմամբ, որոնք կնքվել են սույն Հրահանգի փոխատեղման օրվանից հետո,

19) ռիսկերի որոշ տեսակներ կարող են տարբերվել՝ ըստ սեռի: Որոշ դեպքերում, սեռն ապահովագրված ռիսկերի գնահատման հարցում հաշվի առնվող գործոն է, բայց պարտադիր չէ, որ լինի միակ որոշիչ գործոնը: Այդ տեսակի ռիսկերն ապահովագրող պայմանագրերի համար անդամ պետությունները կարող են որոշում կայացնել երկու սեռերի համար նախատեսված հավելավճարների և նպաստների նորմից շեղում նախատեսելու մասին, եթե նրանք կարող են ապահովել ակտուարային և վիճակագրական հիմնական այն տվյալների վստահելիությունը, պարբերաբար թարմացվելն ու հանրությանը հասանելի լինելը, որոնց վրա հիմնված են հաշվարկները: Բացառություններ նախատեսվում են միայն այն դեպքում, երբ ազգային օրենսդրությամբ արդեն չի կիրառվել երկու սեռի ներկայացուցիչներին վերաբերող նորմը: Սույն Հրահանգի փոխատեղումից հինգ տարի անց անդամ պետությունները կրկին քննում են այս բացառությունների հիմնավորվածությունը՝ հաշվի առնելով ակտուարային և վիճակագրական վերջին տվյալները և սույն Հրահանգի փոխատեղումից երեք տարի անց Հանձնաժողովի ներկայացրած հաշվետվությունը,

20) հղիության և մայրության նկատառումներով կանանց նկատմամբ պակաս բարեհամբույր վերաբերմունքը համարվում է ըստ սեռական պատկանելության՝ ուղղակի խտրականություն և, հետևաբար, արգելվում է ապահովագրության և դրա հետ կապված ֆինանսական

ծառայությունների ոլորտում: Հղիության և մայրության նկատառումներով ռիսկերի հետ կապված ծախսերն այդ պատճառով չեն վերաբերում միայն մեկ սեռի ներկայացուցիչներին,

21) ըստ սեռական պատկանելության խտրականության ենթարկված անձինք պետք է ունենան իրավական պաշտպանության համապատասխան միջոցներ: Առավել արդյունավետ մակարդակով պաշտպանություն ապահովելու նպատակով՝ միավորումները, կազմակերպությունները և իրավաբանական այլ անձինք, անդամ պետությունների որոշման համաձայն, նույնպես իրավասություն ունեն զոհի անունից կամ նրան աջակցելու համար ներգրավվել դատական վարույթներում՝ չխախտելով դատարանում ներկայացուցչությանն ու պաշտպանությանը վերաբերող ազգային ընթացակարգային նորմերը,

22) ապացուցման պարտականության հետ կապված նորմերը փոփոխվում են այն դեպքերում, երբ առաջին հայացքից խտրականության դեպք է առկա, և, որպեսզի հավասարության սկզբունքն արդյունավետ կիրառվի, ապացուցման պարտականությունը կրում է պատասխանողը, եթե նման խտրականության ապացույց է ներկայացվում,

23) հավասարության սկզբունքի արդյունավետ կիրառման համար պահանջվում է հետապնդումների դեմ համապատասխան դատական պաշտպանություն,

24) հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը խթանելու նպատակով՝ անդամ պետությունները խրախուսում են երկխոսությունը համապատասխան շահառուների հետ, որոնք, ազգային իրավունքի համաձայն և գործնականում, օրինական շահ ունեն՝ ապրանքների տրամադրման և ծառայությունների մատուցման ու դրանց հասանելիության ոլորտում սեռի հիման վրա խտրականության դեմ պայքարին նպաստելու հարցում,

25) սեռի հիման վրա խտրականության դեմ պաշտպանությունն ինքնին ամրապնդվում է յուրաքանչյուր անդամ պետությունում այնպիսի մարմնի կամ մարմինների գոյության շնորհիվ, որոնք ներառված խնդիրները վերլուծելու հնարավոր լուծումներն ուսումնասիրելու և զոհերին որոշակի օժանդակություն տրամադրելու իրավասություն կունենան: Այդպիսիք կարող են լինել այն մարմինը կամ մարմինները, որոնք պատասխանատու են ազգային մակարդակում մարդու իրավունքների պաշտպանության կամ անձանց իրավունքների ապահովման, կամ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման համար,

26) սույն Հրահանգով սահմանվում են նվազագույն պահանջներ՝ դրանով իսկ հնարավորություն տալով անդամ պետություններին ներմուծելու կամ պահպանելու առավել բարենպաստ դրույթներ: Սույն Հրահանգի կիրարկումը չպետք է ծառայի յուրաքանչյուր անդամ պետությունում առկա իրավիճակի հետ կապված որևէ հետընթացի արդարացմանը,

27) սույն Հրահանգով սահմանված պարտավորությունների խախտման դեպքում անդամ պետությունները նախատեսում են արդյունավետ, համաչափ և տարհամոզիչ պատժամիջոցներ,

28) քանի որ սույն Հրահանգի նպատակները, հատկապես այն նպատակները, որոնք ուղղված են բոլոր անդամ պետություններում խտրականության պաշտպանության ընդհանուր բարձր մակարդակի ապահովմանը, չեն կարող բավարար չափով իրականացվել անդամ պետությունների կողմից և, հետևաբար, կարող են այդ գործողության ծավալի կամ ազդեցությունների պատճառով ավելի լավ իրականացվել Համայնքի մակարդակով, Համայնքը, Պայմանագրի 5-րդ հոդվածում նշված սուբսիդիարության սկզբունքի համաձայն, կարող է միջոցառումներ նախատեսել: Այդ հոդվածում նշված համաչափության սկզբունքի համաձայն՝ սույն Հրահանգը չի անցնում այդ նպատակների իրականացման համար անհրաժեշտ շրջանակը,

29) «Բարելավված օրինաստեղծ գործունեության մասին» միջինստիտուցիոնալ համաձայնագրի 34-րդ կետի համաձայն [6]՝ անդամ պետություններին կոչ է արվում իրենց համար և Համայնքի շահերից ելնելով՝ մշակելու իրենց աղյուսակները, որոնք հնարավորինս կներկայացնեն սույն Հրահանգի և փոխատեղման միջոցառումների միջև համապատասխանությունն ու հրապարակել այդ աղյուսակները,

ԸՆԴՈՒՆԵՑ ՍՈՒՅՆ ՀՐԱՀԱՆԳԸ.

ԳԼՈՒԽ I

ԸՆԴՀԱՆՈՒՐ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 1

Նպատակը

Սույն Հրահանգը նպատակաուղղված է տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքն անդամ պետություններում կիրառելու նպատակով ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ու դրանց հասանելիության ոլորտում սեռի հիման վրա խտրականության դեմ պայքարելու համար անհրաժեշտ շրջանակ սահմանելուն:

Հոդված 2

Հասկացությունները

Սույն Հրահանգի նպատակներով կիրառվում են հետևյալ սահմանումները՝

ա) ուղղակի խտրականություն. երբ սեռի հիման վրա մի անձի վերաբերվում են պակաս բարեհամբույր, քան մեկ այլ անձի են վերաբերվում, վերաբերվել են կամ կվերաբերվեին համեմատելի իրավիճակում,

բ) անուղղակի խտրականություն. բ) երբ ակնհայտ չեզոք դրույթը, չափորոշիչը կամ գործելակերպը կարող է մի սեռի ներկայացուցիչների համար մյուս սեռի ներկայացուցիչների համեմատ ոչ բարենպաստ իրավիճակ ստեղծել, եթե այդ դրույթը, չափորոշիչը կամ գործելակերպն օբյեկտիվորեն արդարացված չեն որևէ օրինաչափ նպատակով, և եթե այդ նպատակին հասնելու միջոցները նպատակահարմար են ու անհրաժեշտ,

գ) ոտնձգություն. երբ անձի սեռի հետ պայմանավորված, անցանկալի պահվածք է դրսևորվում, որի նպատակն է վիրավորել անձի արժանապատվությունը կամ ստեղծել ահաբեկող, թշնամական, ստորացնող, նվաստացնող կամ վիրավորական մթնոլորտ կամ որն ունեցել է նման ազդեցություն,

դ) սեռական ոտնձգություն. երբ սեռական բնույթի որևէ տեսակի անցանկալի՝ ֆիզիկական, այլ կերպ՝ ոչ բանավոր կամ սեռական բնույթի արտահայտություններով դրսևորվող պահվածք , որի նպատակն է վիրավորել անձի արժանապատվությունը, մասնավորապես, ստեղծելով ահաբեկող, թշնամական, ստորացնող, նվաստացնող և վիրավորական մթնոլորտ:

Հոդված 3

Գործողության շրջանակը

1. Համայնքին վերապահված լիազորությունների շրջանակում սույն Հրահանգը կիրառվում է բոլոր այն անձանց նկատմամբ, ովքեր տրամադրում են ապրանքներ և ծառայություններ, որոնք տվյալ անձից անկախ հասանելի են հանրությանը մասնավոր և պետական հատվածներում, այդ թվում՝ պետական մարմիններին, և որոնք առաջարկվում են անձնական ու ընտանեկան կյանքի ոլորտից և այդ համատեքստում կատարված գործողություններից դուրս:

2. Սույն Հրահանգը չի հակասում պայմանագրային գործընկեր ընտրելու անձի ազատությանը, եթե պայմանագրային գործընկեր ընտրելու անձի ազատությունը կապված չէ անձի սեռի հետ:

3. Սույն Հրահանգը չի կիրառվում լրատվության և գովազդի բովանդակության կամ կրթության նկատմամբ:

4. Սույն Հրահանգը չի կիրառվում զբաղվածության և մասնագիտությամբ զբաղվելու հետ կապված հարցերի նկատմամբ: Սույն Հրահանգը չի կիրառվում ինքնազբաղվածության հետ կապված հարցերի նկատմամբ, եթե այդ հարցերի վրա չեն տարածվում Համայնքի օրենսդրական մյուս ակտերը:

Հոդված 4

Հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը

1. Սույն Հրահանգի նպատակներով՝ տղամարդկանց և կանանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը նշանակում է, որ

ա) չպետք է լինի սեռի հիման վրա որևէ ուղղակի խտրականություն, այդ թվում՝ կանանց նկատմամբ հղիության և մայրության նկատառումներով պակաս բարեհամբույր վերաբերմունք,

բ) չպետք է լինի սեռի հիման վրա անուղղակի խտրականություն:

2. Սույն Հրահանգը չի հակասում հղիության և մայրության հարցում կանանց պաշտպանությանը վերաբերող առավել բարենպաստ դրույթներին:

3. Ոտնձգությունը և սեռական ոտնձգությունը սույն Հրահանգի իմաստով ընկալվում են որպես սեռի հիման վրա խտրականություն և այդ պատճառով արգելվում են: Անձի կողմից նման վարքագիծը ժխտելը կամ ընդունելը չի կարող օգտագործվել որպես այդ անձին վերաբերող որոշման հիմք:

4. Սեռի հիման վրա ուղղակի կամ անուղղակի խտրականության հետ կապված կարգադրությունը սույն Հրահանգի իմաստով համարվում է խտրականություն:

5. Սույն Հրահանգը չի վերացնում վերաբերմունքի տարբերությունները, եթե բացառապես կամ հիմնականում մեկ սեռի ներկայացուցիչներին ապրանքներ և ծառայություններ տրամադրելը չի հիմնավորվում իրավաչափ նպատակով, և եթե այդ նպատակին հասնելու միջոցները համապատասխան են և անհրաժեշտ:

Հոդված 5

Ակտուարական գործոններ

1. Անդամ պետություններն ապահովում են, որ ամենաուշը 2007 թվականի դեկտեմբերի 21-ից հետո կնքված բոլոր նոր պայմանագրերում ապահովագրության և դրա հետ կապված ֆինանսական ծառայությունների նպատակով հավելավճարներն ու նպաստները հաշվելու հարցում սեռը որպես գործոն օգտագործելը չհանգեցնի անձանց հավելավճարները և նպաստները հաշվելու հարցում տարբերությունների:

2. Հաշվի չառնելով 1-ին պարբերությունը՝ անդամ պետությունները կարող են որոշել մինչև 2007 թվականի դեկտեմբերի 21-ը թույլատրել անձանց հավելավճարների և նպաստների հարցում համաչափ տարբերություններ, եթե սեռի օգտագործումը համապատասխան և ճշգրիտ ակտուարական ու վիճակագրական տվյալների հիման վրա դիսկի գնահատման համար որոշիչ գործոն է: Համապատասխան անդամ պետությունները տեղեկացնում են Հանձնաժողովին և ապահովում են սեռը որպես ակտուարական որոշիչ գործոն օգտագործելուն վերաբերող ճշգրիտ տվյալների հավաքումը, հրապարակումը և պարբերականորեն թարմացնելը: Այս անդամ պետությունները վերանայում են իրենց որոշումը 2007 թվականի դեկտեմբերի 21-ից հինգ տարի անց՝ հաշվի առնելով Հանձնաժողովի՝ 16-րդ հոդվածում նշված հաշվետվությունը և պետք է այս վերանայման արդյունքներն ուղարկեն Հանձնաժողով:

3. Հղիության և մայրության հետ կապված ծախսերը ոչ մի դեպքում չեն կարող դժվարություններ առաջացնել անձանց հավելավճարների և նպաստների հարցում:

Անդամ պետությունները կարող են հետաձգել սույն պարբերության հետ համապատասխանությունն ապահովելու համար անհրաժեշտ միջոցառումների իրականացումը ամենաուշը մինչև 2007 թվականի դեկտեմբերի 21-ը: Համապատասխան անդամ պետություններն այդ դեպքում անմիջապես տեղեկացնում են Հանձնաժողովին:

Հոդված 6

Դրական գործողությունը

Գործնականում կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ լրիվ հավասարություն ապահովելու նպատակով հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը չի խոչընդոտում որևէ անդամ պետությանը սեռային պատկանելության հետ կապված վնասները կանխելուն կամ փոխհատուցելուն ուղղված հատուկ միջոցառումներ նախատեսելու կամ պահպանելու հարցում:

Հոդված 7

Նվազագույն պահանջները

1. Անդամ պետությունները կարող են ներմուծել կամ պահպանել այնպիսի դրույթներ, որոնք առավել նպատակահարմար են կանանց և տղամարդկանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի պաշտպանության առումով, քան սույն Հրահանգով սահմանված դրույթները:

2. Սույն Հրահանգի կիրառման արդյունքում ոչ մի դեպքում հիմքեր չի ստեղծվում խտրականության դեմ պաշտպանության այն մակարդակի իջեցման համար, որն արդեն ապահովվել է անդամ պետություններում՝ սույն Հրահանգով կարգավորվող ոլորտներում:

ԳԼՈՒԽ II

ԻՐԱՎԱԿԱՆ ՊԱՇՏՊԱՆՈՒԹՅԱՆ ՄԻՋՈՑՆԵՐԸ ԵՎ ԿԱՏԱՐՈՒՄԸ

Հոդված 8

Իրավունքների պաշտպանությունը

1. Անդամ պետություններն ապահովում են, որ սույն Հրահանգով սահմանված պարտավորությունների կատարման համար անհրաժեշտ դատական և (կամ) վարչական ընթացակարգերը՝ ներառյալ անհրաժեշտության դեպքում հաշտեցման ընթացակարգերը, հասանելի լինեն բոլոր այն անձանց համար, ովքեր կարծում են, որ տուժել են հավասարության սկզբունքն իրենց նկատմամբ չկիրառելու արդյունքում, նույնիսկ եթե դադարեցվել է այն հարաբերությունը, որի ընթացքում ենթադրյալ խտրականությունը դրսևորվել է:

2. Անդամ պետություններն իրենց ազգային օրենսդրությամբ նախատեսում են այնպիսի միջոցներ, որոնք անհրաժեշտ են սույն Հրահանգի իմաստով ընկալվող խտրականության արդյունքում տուժած անձի կրած կորստի և վնասի իրական ու արդյունավետ փոխհատուցում կամ հատուցում ապահովելու համար՝ անդամ պետությունների որոշման համաձայն, տարհամոզիչ և պատճառված վնասին համարժեք ձևով: Նախօրոք սահմանված առավելագույն սահմանաչափը չի սահմանափակում այդպիսի փոխհատուցումը կամ հատուցումը:

3. Անդամ պետություններն ապահովում են, որ այն միավորումները, կազմակերպությունները կամ այլ իրավաբանական անձինք, որոնք ազգային իրավունքի չափորոշիչների համաձայն, օրինական շահ ունեն սույն Հրահանգի դրույթների հետ

համապատասխանությունն ապահովելու հարցում, կարողանան հայցվորի անունից կամ նրա կողմից, վերջինիս թույլտվությունն ստանալու դեպքում, մասնակցել սույն Հրահանգով նախատեսված պարտականությունների կատարման համար սահմանված դատական և (կամ) վարչական ցանկացած վարույթի:

4. 1-ին և 3-րդ պարբերությունները չեն հակասում ազգային այն նորմերին, որոնք կապված են հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին առնչվող հայցեր ներկայացնելու ժամկետներին:

Հոդված 9

Ապացուցման պարտականությունը

1. Անդամ պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ միջոցներ, որոնք, իրենց ազգային դատական համակարգերի համաձայն, անհրաժեշտ են՝ ապահովելու համար, որ պատասխանողն ապացուցի հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի խախտման բացակայությունն այն դեպքերում, երբ իրենց հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը չկիրառելու պատճառով տուժած համարող անձինք դատարանին կամ իրավասու այլ մարմնի ներկայացնեն այնպիսի փաստեր, որոնք կարող են տեղիք տալ ենթադրելու, որ ուղղակի կամ անուղղակի խտրականություն է դրսևորվել:

2. 1-ին պարբերությունը չի արգելում անդամ պետություններին հայցվորի համար ապացույցներ ձեռք բերելու և ներկայացնելու առավել բարենպաստ նորմեր ներմուծելու հարցում:

3. 1-ին պարբերությունը չի կիրառվում քրեական դատավարությունների նկատմամբ:

4. 1-ին, 2-րդ և 3-րդ պարբերությունները նաև կիրառվում են ցանկացած վարույթի նկատմամբ, որը հարուցվել է 8(3) հոդվածի համաձայն:

5. Անդամ պետությունները կարող են չկիրառել 1-ին պարբերությունն այն վարույթների նկատմամբ, որոնց դեպքում գործի փաստերն ուսումնասիրվում են դատարանի կամ իրավասու այլ մարմնի կողմից:

Հոդված 10

Հետապնդումը

Անդամ պետություններն իրենց ազգային իրավական համակարգերով նախատեսում են այնպիսի միջոցառումներ, որոնք անհրաժեշտ են անձանց թշնամական վերաբերմունքից կամ անբարենպաստ հետևանքներից պաշտպանելու համար, որոնք կարող են դրսևորվել՝ ի

պատասխան բողոքի կամ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման հետ համապատասխանություն ապահովելու նպատակ հետապնդող վարույթների:

Հոդված 11

Համապատասխան շահառուների հետ երկխոսությունը

Հավասար վերաբերմունքի սկզբունքը խթանելու նպատակով՝ անդամ պետությունները խրախուսում են երկխոսությունը համապատասխան շահառուների հետ, որոնք, ազգային իրավունքի և գործելակերպի համաձայն, օրինական շահ ունեն սեռի հիման վրա խտրականության դեմ պայքարին նպաստելու հարցում և ապրանքների մատակարարման ու ծառայությունների մատուցման և դրանց հասանելիության հարցում:

ԳԼՈՒԽ III

ՀԱՎԱՍԱՐ ՎԵՐԱԲԵՐՄՈՒՆՔԸ ԽԹԱՆԵԼՈՂ ՄԱՐՄԻՆՆԵՐ

Հոդված 12

1.

Անդամ պետությունները ձևավորում և միջոցներ են ձեռնարկում՝ մարմին կամ մարմիններ հիմնելու նպատակով՝ խթանելու, վերլուծելու, դիտանցելու և աջակցելու համար բոլոր անձանց նկատմամբ հավասար վերաբերմունքը՝ անկախ սեռից:

Այս մարմինները կարող են լինել ազգային մակարդակով մարդու իրավունքների պաշտպանության կամ անհատի իրավունքների երաշխավորման, կամ հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի կիրառման պարտականություններով օժտված գործակալությունների մի մասը:

2. Անդամ պետություններն ապահովում են 1-ին պարբերության մեջ նշված մարմինների հետևյալ իրավասությունները՝

ա) չխախտելով տուժածների և 8(3) հոդվածում նշված այն միավորումների, կազմակերպությունների և այլ իրավաբանական անձանց իրավունքները՝ խտրականության վերաբերյալ բողոքները ներկայացնելու հարցում խտրականությունից տուժածներին անկախ օժանդակություն տրամադրելը,

բ) խտրականությանը վերաբերող անկախ հարցումներ անցկացնելը,

գ) անկախ հաշվետվություններ հրապարակելը և նման խտրականությանը վերաբերող հարցերով առաջարկներ ներկայացնելը:

ԳԼՈՒԽ IV

ԵԶՐԱՓԱԿԻՉ ԴՐՈՒՅԹՆԵՐ

Հոդված 13

Հրահանգին համապատասխանելը

Անդամ պետությունները ձեռնարկում են անհրաժեշտ միջոցներ՝ ապահովելու համար հավասար վերաբերմունքի սկզբունքի նկատմամբ հարգանքը ապրանքների մատակարարման և ծառայությունների մատուցման ու դրանց հասանելիության հարցում՝ սույն Հրահանգի գործողության ոլորտի շրջանակում և, մասնավորապես՝

ա) հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին հակասող բոլոր օրենքները, կանոնակարգերն ու վարչական ակտերը չեղյալ հայտարարելը,

բ) հավասար վերաբերմունքի սկզբունքին հակասող ցանկացած պայմանագրային դրույթ, ձեռնարկության ներքին կանոն կամ շահույթ հետապնդող և շահույթ չհետապնդող միավորումներին վերաբերող նորմ առոչինչ ճանաչելը կամ փոփոխելը, կամ դրա հնարավորությունը:

Հոդված 14

Պատժամիջոցները

Անդամ պետությունները սահմանում են սույն Հրահանգի համաձայն ընդունված ազգային իրավական դրույթների խախտման դեպքում կիրառվող պատժամիջոցների վերաբերյալ նորմերը և ձեռնարկում դրանց կիրառումն ապահովելու համար անհրաժեշտ բոլոր միջոցառումները: Տուժողին տրամադրվող դրամական փոխհատուցումը ներառող պատժամիջոցները պետք է լինեն արդյունավետ, համաչափ և տարհամոզիչ: Անդամ պետությունները ծանուցում են Հանձնաժողովին այս դրույթների մասին ամենաուշը մինչև 2007 թվականի դեկտեմբերի 21-ը և անհապաղ տեղեկացնում են հետագա ցանկացած փոփոխության մասին:

Հոդված 15

Տեղեկությունների տարածումը

Անդամ պետությունները ձեռնարկում են միջոցներ, որպեսզի սույն Հրահանգի համաձայն ընդունված դրույթները և արդեն գործող համապատասխան դրույթներն իրենց պետության ամբողջ տարածքում համապատասխան բոլոր միջոցներով ներկայացվեն շահագրգիռ անձանց ուշադրությանը:

Հոդված 16

Հաշվետվությունները

1. Անդամ պետությունները սույն Հրահանգի կիրարկմանը վերաբերող առկա բոլոր տեղեկությունները մինչև 2009 թվականի դեկտեմբերի 21-ը և դրանից հետո յուրաքանչյուր հինգ տարին մեկ ներկայացնում են Հանձնաժողով:

Հանձնաժողովը կազմում է ամփոփ հաշվետվություն, որը ներառում է հավելավճարները և նպաստները հաշվելու ժամանակ սեռի գործոնը հաշվի առնելու վերաբերյալ 5-րդ հոդվածի ուղղությամբ անդամ պետությունների ներկա գործելակերպի գնահատումը: Հանձնաժողովն այս հաշվետվությունը Եվրոպական պառլամենտ և Խորհուրդ է ներկայացնում 2010 թվականի դեկտեմբերի 21-ից ոչ ուշ :

2. Հանձնաժողովի հաշվետվության մեջ հաշվի են առնվում համապատասխան շահառուների տեսակետները:

Հոդված 17

Փոխատեղումը

1. Անդամ պետությունները սույն Հրահանգի կիրարկման համար անհրաժեշտ օրենքները, կանոնակարգերը և վարչական ակտերը գործողության մեջ են դնում ամենաուշը մինչև 2007 թվականի դեկտեմբերի 21-ը: Նրանք Հանձնաժողովին անմիջապես ներկայացնում են այդ դրույթների տեքստը:

Այդ ակտերն ընդունելիս անդամ պետություններն ապահովում են դրանցում սույն Հրահանգին հղման առկայությունը կամ դրանց պաշտոնական հրապարակման դեպքում՝ այդպիսի հղման առկայությունը: Հղումը հրապարակելու եղանակները սահմանում են անդամ պետությունները:

2. Անդամ պետությունները Հանձնաժողովին փոխանցում են ազգային իրավունքի հիմնական դրույթների տեքստը, որը նրանք ընդունում են սույն Հրահանգով կարգավորվող ոլորտում:

Հոդված 18

Ուժի մեջ մտնելը

Սույն Հրահանգն ուժի մեջ է մտնում Եվրոպական միության պաշտոնական տեղեկագրում դրա հրապարակման օրը:

Հոդված 19

Հասցեատերերը

Սույն Հրահանգը հասցեագրված է անդամ պետություններին:

Կատարված է Բրյուսելում 2004 թվականի դեկտեմբերի 13-ին: