

Artikel 3.

1. Anvendelsen af princippet om ligebehandling indebærer, at der ikke finder nogen forskelsbehandling sted på grundlag af køn, for så vidt angår adgangsvilkår, herunder udvælgelseskriterier, til stillinger og funktioner inden for enhver sektor eller erhvervsgrænse, og til alle niveauer i erhvervshierarkiet.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til:

- a) at administrativt eller ved lov fastsætte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves;
- b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne regler eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres;
- c) at de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, revideres, når det beskyttelseshensyn, som oprindeligt lå til grund for disse, ikke længere er begrundet; at arbejdsmarkedets parter med hensyn til overenskomstbestemmelser af samme art opfordres til at foretage de ønskelige revisioner.

Artikel 4.

Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse, erhvervs-mæssig videreuddannelse og omskoling af enhver art og på ethvert niveau indebærer, at medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til,

- a) at administrativt eller ved lov fastsætte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves;
- b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne regler eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres;
- c) at give adgang til erhvervsvejledning, erhvervsuddannelse og erhvervs-mæssig videreuddannelse samt omskoling efter samme kriterier og på samme niveau

uden forskelsbehandling på grundlag af køn, dog med forbehold af den selvstændighed, der i visse medlemsstater indrømmes visse private uddannelsesinstitutioner.

Artikel 5.

1. Anvendelsen af princippet om ligebehandling for så vidt angår arbejdsvilkår, herunder afskedigelsesvilkår, indebærer, at mænd og kvinder sikres samme vilkår uden forskelsbehandling på grundlag af køn.

2. Med henblik herpå træffer medlemsstaterne de nødvendige foranstaltninger til:

- a) at administrativt eller ved lov fastsætte bestemmelser, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, ophæves;
- b) at de bestemmelser i kollektive overenskomster eller individuelle arbejdskontrakter, i virksomheders interne regler eller i vedtægter for selvstændige erhverv, som er i modstrid med princippet om ligebehandling, anses som ugyldige, kan erklæres ugyldige eller ændres;
- c) at de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, der er i modstrid med princippet om ligebehandling, revideres, når det beskyttelseshensyn, som oprindeligt lå til grund for disse, ikke længere er begrundet; at arbejdsmarkedets parter med hensyn til overenskomstbestemmelser af samme art opfordres til at foretage de ønskelige revisioner.

Artikel 6.

Medlemsstaterne indfører i deres nationale retsorden de nødvendige bestemmelser, for at enhver person, der mener sig krænkede ved, at princippet om ligebehandling som anført i artikel 3, 4 og 5 tilsidesættes i forhold til den pågældende, kan gøre sine rettigheder gældende for retslige instanser efter eventuelt at have indbragt sagen for andre kompetente instanser.

Artikel 7.

Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger til at beskytte arbejdstagerne mod enhver afskedigelse, som måtte være en arbejdsgivers reaktion på en klage på virksomhedsplan eller på et søgsmål, fremsat eller indledt med det formål at ud-