

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

ITZULPENA¹

Araua: 2006/54/EE ZUZENTARAU, EUROPAKO PARLAMENTUARENA ETA KONTSEILUARENA, 2006ko uztailaren 5koa, enpleguko eta laneko gaietan gizonei eta emakumeei aukera- eta tratu-berdintasuneko printzipioa aplikatzeari buruzkoa (testu bategina).

Ondorengo itzulpena Eusko Jaurlaritzak egin du Herri Arduralaritzaren Euskal Erakunde (IVAP) Itzultzaile Zerbitzu Ofizialaren bidez eta Zerbitzu honen ziurtagiriarekin.

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta honek ez du inolako balio juridikorik.

¹ Jatorrizko testua, Europar Batasunaren Egunkari Ofizialean argitaratua, hauxe da : «*Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)*» (*Diario Oficial de la Unión Europea*, L 204 de 26/7/2006)

**2006/54/EE ZUZENTARAUA, EUROPAKO PARLAMENTUARENA ETA KONTSEILUARENA
2006ko uztailaren 5koa**

enpleguko eta laneko gaitan gizonen eta emakumeen aukera- eta tratu-berdintasuneko printzipioa aplikatzeari buruzkoa (testu bategina)

EUROPAKO PARLAMENTUAK ETA EUROPAR
BATASUNEN KONTSEILUAK,

Europako Erkidegoa eratzeko Tratatu eta, bereziki,
haren 141. artikularen 3. paragrafoa aztertu dute,

Batzordearen proposamena aztertu dute,

Europako Ekonomia eta Gizarte Komitearen irizpena
aztertu dute ⁽¹⁾,

Tratatuaren 251. artikuluan ezarritako prozedurari
jarraiki ⁽²⁾,

Honako hauek kontuan hartuta:

(1) Aldaketa handiak egin zaizkie honako
zuzentarau hauei ⁽³⁾: Kontseiluaren 76/207/EEE
Zuzentaraua, 1976ko otsailaren 9koa,
enplegurako, lanbide-prestakuntzarako eta
lanbide-sustapenerako sarbidean eta lan-
baldintzen eskurapenean gizonen eta
emakumeen tratu berdintasuneko buruzkoa
⁽⁴⁾, eta Kontseiluaren 86/378/EEE Zuzentaraua,
1986ko uztailaren 24koa, gizonen eta emakumeen
lanbide-erregimenetan, gizonen eta emakumeen
tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari
buruzkoa ⁽⁵⁾. Horiez gain, gizonen eta
emakumeen tratu berdintasuneko buruzko
aplikazioari buruzko xedapenak dituzte honako
zuzentarau hauek: Kontseiluaren 75/117/EEE
Zuzentarauak, 1975eko otsailaren 10ekoak,
Estatu kideek gizonentzako eta emakumeentzako
ordainsari-berdintasunaren printzipioa
aplikatzeko emana duten legeriari buruzkoak ⁽⁶⁾
eta Kontseiluaren 97/80/EE Zuzentarauak,
1997ko abenduaren 15ekoak, sexuagatiko
diskriminazio-kasuetako frogazamari buruzkoak
⁽⁷⁾. Aipatu zuzentaruak aldaketak egin
direz, xedapenak bateratu egin behar dira
argitasunaren mesedetan; horiek horrela, testu
bakar batean bilduko dira gaiari buruzko
xedapen garrantzitsuenak, eta Europako
Erkidegoetako Justizia Auzitegiaren

(aurrerantzean «Justizia Auzitegia») jurisprudentziak sortutako hainbat berritasun ere bilduko da.

- (2) Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna Erkidegoko Zuzenbidearen oinarriko printzipioa da, hala xedatzen baitute Tratatuaren 2. artikulua, 3. artikularen 2. paragrafoak, eta Justizia Auzitegiaren jurisprudentziak. Tratatuaren xedapen horiek gizonen eta emakumeen tratu berdintasunaren eman behar zaiela aldarrikatzen dute, Erkidegoaren «misio» eta «helburu» diren aldetik, eta betebeharrak positiboak ezartzen dute, berdintasun hori ekintza guztietan sustatzeko.
- (3) Justizia Auzitegiaren erabakiek adierazi dute gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioaren aplikazio-esparrua ezin dela izan, soilik, sexu batekoa edo besteak izateagatik diskriminazioa debekatzea. Printzipio horren xedea betetzeko eta aitortutako eskubideak babesteko, zuzentarau hau aplikatu behar zaie, halaber, pertsona batek sexua aldatzean jasan ditzakeen diskriminazio-egoerei.
- (4) Tratatuaren 141. artikularen 3. paragrafoak berriazko oinarri juridiko bat ezartzen du Europar Batasunak neurriak hartu ditzan enpleguko eta laneko gaitan, alde batetik, aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioak bermatzeko, eta bestetik, lan berdintasuneko edo balio berdineko lan baldintzak ordainsari berdina ematearen printzipioa beteko dela bermatzeko.
- (5) Europar Batasuneko Oinarriko Eskubideei buruzko Gutunaren 21. eta 23. artikuluek debekatu egiten dute sexuagatiko diskriminazio oro, eta alor guztietara zabaltzen du gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren eskubidea; besteak beste, enpleguaren, lanaren eta ordainsarien alorretara.
- (6) Jazarpena eta sexu-jazarpena gizonen eta emakumeen tratu-berdintasunaren printzipioaren aurkakoa dira, eta, zuzentarau honen arabera, sexuagatiko diskriminazio-egoerak dira. Diskriminazio-mota horiek ez dira soilik lantokian gertatzen, enplegurako sarbidean, lanbide-prestakuntzan eta laneko sustapen-jardueretan ere ematen baitira horrelako egoerak. Horregatik, diskriminazio-mota horiek debekatu egin behar dira, eta, gertatzekotan, zigortu; gainera, zigorrak eraginkorrak, proportzionalak eta disuasiokoak izan behar dute.
- (7) Ildo horretatik, sustapen-lana egin behar da enpresaburuek eta lanbide-prestakuntzako arduradunek neurriak har ditzaten, alde batetik,

¹ EO C 157 2005.6.28koa, 83 or.

² Europako Parlamentuaren Irizpena, 2005eko uztailaren 6koa (oraindik ez da Egunkari Ofizialean argitaratu), Kontseiluaren Jarrera Bateratua, 2006ko martxoaren 10eko (EO C 126 E 2006.5.30, 33 or.) eta Europako Parlamentuaren Jarrera, 2006ko ekainaren 1eko (oraindik ez da Egunkari Ofizialean argitaratu).

³ EO L 39 1976.2.14, 40. or. Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2002/73/EE Zuzentarauak aldatutako Zuzentaraua (EO L 269 2002.10.5, 15. or.).

⁴ EO L 225 1986.8.12, 40.or., 96/97/EE Zuzentarauak aldatutako Zuzentaraua (EO L 46 1997.2.17, 20. or.).

⁵ Ikus I eranskina, A zatia.

⁶ EO L 45 1975.2.19, 19 or.

⁷ EO L 14 1998.1.20, 6. or. 98/52/EE Zuzentarauak aldatutako Zuzentaraua (EO L 205 1998.7.22, 66. or.).

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

- edozein motatako sexu-diskriminazioei aurre egiteko, eta bestetik, eta bereziki, prebentzio-neurriak har ditzaten lanean edo enpleguan, lanbide-prestakuntzan eta lanbide-sustapeneko egoeretan jazarpenik edo sexu-jazarpenik ez gertatzeko, legeria eta jarduera-ohitura nazionaleri jarraituz.
- (8) Tratatuaren 141. artikuluari eta Justizia Auzitegiaren jurisprudentziak behin eta berriz finkatu duenari jarraiki, gizonak eta emakumeak ordainsari berdina izan behar dute, lan berdina edo balio bereko lana eginez gero. Alderdi hori betetzea funtsezkoa da gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuneko printzipioaren baitan, eta berebiziko garrantzia du Europar Batasuneko arau-egituraren barnean nahiz Justizia Auzitegiak sexuagatiko diskriminazioaren alorrean emandako jurisprudentziaren ildoan. Horiek horrela, komeni da printzipio hori aplikatzeko xedapen osagarriak ematea.
- (9) Justizia Auzitegiaren jurisprudentzia kontsolidatuak ezarritakoari jarraiki, langileek lan berdina edo balio berdineko lana egiten duten jakiteko, langile horiek egoera parekagarrian dauden egiaztatu behar da, hainbat faktore kontuan hartuta (esate baterako, lanaren izaera, langileen prestakuntzaren ezaugarriak eta lan-baldintzak).
- (10) Justizia Auzitegiak ezarri duenez, zenbait egoeratan, baldintza jakin batzuk betetzen badira, ordainsari berdina jasotzeko printzipioa ez da mugatuko gizonak eta emakumeak enplegatzaile berarentzat lan egiten duten egoeretara.
- (11) Estatu kideek, gizarte-eragileekin lankidetzan, lanean jarraitu behar dute, alde batetik, gizonak baino ordainsari txikiagoa jaso ez dezaten emakumeak, eta bestetik, lan-merkatuan bi sexuen artean izan daitekeen alde desagerrarazteko. Lan hori egiteko, komeni da, besteak beste, lanaldiari buruzko araudi malguak ematea, gizonak eta emakumeak laneko nahiz familiako bizitza erraz batera dezaten. Araudi horietan, gurasoentzako baimenak ere barne har daitezke –gizonak nahiz emakumeak eska ditzaketenen–, baita instalazio irisgarriak eta eskuragarriak sortzeko aukera ere, haurrak zaintzeko eta mendekotasun egoeran dauden pertsonen arreta emateko.
- (12) Berariazko neurriak hartzea komeni da, Gizarte Segurantzako lanbide-erregimenean tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzen dela bermatzeko eta horien norainokotasuna zehazteko.
- (13) C-262/88 gaiari buruzko 1990eko maiatzaren 17ko epaian ⁽¹⁾ Justizia Auzitegiak zehaztu zuenez, enpresetako pentsio-mota guztiak ordainsari-elementuak dira Tratatuaren 141. artikulua onduerarako.
- (14) Tratatuaren 141. artikuluan jasotako definizioaren arabera, ordainsari-kontzeptuan ez dira sartzen Gizarte Segurantzaren prestazioak; hala ere, ordainsari-berdintasunaren printzipioa aplikatuko da funtzionario publikoen pentsio-erregimenean, betiere, erregimen horren ondorioz emandako prestazioak enplegatzaile publikoarekin duen harremanarengatik ematen bazaizkio langileari, eta erregimen hori derrigorrezko erregimen orokorrekoa den ala ez alde batera utzita. Justizia Auzitegiak C-7/93 ⁽²⁾ eta C-351/00 ⁽³⁾ auzietan emandako epaien arabera, baldintza hori beteko da baldin eta langile-kategoria zehatz bati bakarrik eragiten badio eta dirulaguntzak langileak lan egin dituen urteen eta azken soldataren arabera kalkulatzeko badira. Ondorioz, xedapen zehatzak onartu behar dira gaia argitzeko.
- (15) Justizia Auzitegiak adierazi du Tratatuaren 141. artikulua babestu egiten dituela besteren konturako langileek azken prestazio jakin bat bermatzen duen erretiro-erregimen bati egindako kotizazioak, baina, era berean, berretsi du artikulua horrek ez duela inolako desberdintasunik onartzen patronalak kapitalizazio bidez finantzatutako prestazio-erregimenean ordaindutako kopuruetan, baldin eta desberdintasun horiek sexuarekin lotutako faktore aktuarialak erabiltzeagatik gertatu badira.
- (16) Adibidez, kapitalizazio bidez finantzatutako prestazio-erregimenean, hainbat elementu — hala nola, aldizkako pentsioaren zati bat kapital bihurtzea, pentsio-eskubideak transferitzea, eskubidedunari itzultzeko eta ordaintzeko biziraupen-pentsioa eskuratzeko pentsioaren zati bati uko egitearen truke, edo pentsio murriztua hartzea, langileak erretiro aurreratua eskatu badu—, desberdinak izan daitezke, baldin eta erregimena finantzatzean faktore aktuarial ezberdinak erabili badira langilearen sexuari erreparatuta.
- (17) Oso argi finkatuta dago gizarte-segurantzako lanbide-araubideari jarraiki sorrarazitako prestazioak ez direla ordainsari, baldin eta 1990eko maiatzaren 17a baino lehenagoko enplegu-aldiei badagozkie. Aldiz, sorrarazitako prestazioak ordainsari izango dira data hori baino lehenago sorraraziak izan arren, baldin eta langileek edo eskubidedunek auzitegian akzioen

¹ Epai, 1990ko maiatzaren 17koa, C-262/88 auziari buruzkoa, Barber/ Guardian Royal Exchange Assurance Group, Bild. 1990, I-1889. or.

² Epai, 1994ko abuztuaren 28koa, C-7/93 auziari buruzkoa, Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds/G. A. Beune, Bild. 1994, I- 4471.or.

³ Epai, 2002ko abuztuaren 12koa eta C-351/00 auziari buruzkoa, Pirkko Niemi, Bild. 2002, I-7007 or.

bat hasi edo horri baliokidea den erreklamazioren bat aurkeztu badute data hori baino lehenago aplikatzeko zen zuzenbidean oinarrituz. Hori guztia dela-eta, tratu-berdintasunaren printzipioaren aplikazioa mugatu egin behar da.

(18) Justizia Auzitegiak behin eta berriz adierazi duenez, Barber Protokoloak ⁽¹⁾ ez du inongo eraginik izango enpresako pentsio-planetan parte hartzeko eskubidean; horrez gain, Auzitegiak esan du C-262/88 auziko epaiaren ondorioak denbora-epe jakin batera mugatuko badira ere, ez direla aplikatuko enpresako pentsio-planetan parte hartzeko eskubidean. Halaber, Justizia Auzitegiak erabaki duenez, barne-zuzenbideak errekurto-eppei buruz finkatutako arau nazionalak erabil ditzakete langileek enpresako pentsio-planetan parte hartzeko eskubidea galdatzeko; betiere, baldin eta arau horiek ez badira izaera nazionalako beste akzio antzeko batzuk baino kaltegarriagoak ildo horretako akzioei ekiteko, eta ez badute, praktikan, Europar Batasuneko zuzenbideak aitortutako eskubideak erabiltzeko aukera ezereztzen. Justizia Auzitegiak erabaki du langileek, enpresako pentsio-plan batera atzeraeraginarekin afiliatzea eskatu arren, ordaindu egin beharko dutela dagokion epeko kotizazioa.

(19) Enpleguko eta laneko gaitan gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko beharrezkoa da enplegua eta lanbide-prestakuntza eskuratzeko berdintasuna bermatzea. Horregatik, printzipio hori bakarrik salbuetsiko da baldin eta lanbide-jarduera baterako, lanaren izaeragatik edo lana egiten den testuingurugatik, sexu jakin bateko pertsona behar bada eta, betiere, helburua bidezkoa bada eta proportzionaltasun-printzipioa errespetatzen bada.

(20) Zuzentarau honen aplikazioak ez dio eragingo elkartzeko askatasunari, ez eta norberaren interesen alde beste pertsona batzuekin batera sindikatuak sortzeko eta haietan afiliatzeko eskubideari ere. Tratatuaren 141. artikuluko 4. paragrafoari jarraituz hartzen diren neurriek barne hartu ahal izango dute erakunde edo sindikatu bateko kideetza edota horien jardueren jarraipena, betiere, haien helburu nagusia, praktikan, gizonen eta emakumeen tratu-berdintasunaren printzipioa sustatzea bada.

(21) Diskriminazioa debekatu arren, komenigarria izan daiteke sexu berdineko pertsona-talde jakinen desabantaila-egoerak ekiditeko edo konpentsatzeko neurriei eustea edo xede hori betetzeko neurriak hartzea. Neurri horien harian, sexu bereko pertsonak osatutako erakundeak sor daitezke, betiere, pertsona horien behar bereziak eta gizonen eta emakumeen berdintasuna sustatzeko badira.

(22) Tratatuaren 141. artikuluko 4. paragrafoari jarraiki, eta lanean gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna praktikan guztiz bermatzea bada helburua, tratu-berdintasunaren printzipioak ez die estatu kideei eragotzi behar ordezkartzarik gutxien daukaten sexukoiei lanbide-jardueretan parte-hartzea errazteko abantaila zehatzak ematen dizkieten neurriei eustea, gisa horretako neurriak onartzea, edo pertsona horiek lanbide-karreran dauzkaten desabantailak saihestea edo orekatzea. Egungo egoerari erreparatuta eta Amsterdamgo Tratatuaren 28. Adierazpena kontuan hartuta, emakumearen laneko egoera hobetzea izan behar du estatu kideen lehentasunezko xede.

(23) Justizia Auzitegiaren jurisprudentziak adierazten duenez, sexu-arrazoiengatik zuzeneko diskriminazio izango dira emakumeek haurdunaldian edo amatasun-garaian jasandako tratu kaltegarriak. Horiek horrela, zuzentarau honek berariaz aipatu behar ditu tratu horiek.

(24) Justizia Auzitegiak behin baino gehiagotan adierazi duenez, egiazko berdintasuna lortzeko zilegia da, alde batetik, emakumearen izaera biologikoa babestea haurdunaldian nahiz amatasun-garaian, eta bestetik, amatasuna babesteko neurriak aurreikustea. Ondorioz, Zuzentarau honek ez du inongo eraginik izango Kontseiluaren 1992ko urriaren 19ko 92/85/EEE Zuzentarauan, hau da, lanean haurdun dagoen, erditu den edo edoskitze-aldian dagoen langilearen segurtasuna eta osasuna sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoan ⁽²⁾. Zuzentarau honek ere ez du eraginik izango Kontseiluaren 1996ko ekainaren 3ko 96/34/EE Zuzentarauan, hau da, UNICEK, CEEPEK eta ESK-k gurasoen baimenari buruz lortutako esparru-akordioari buruzkoan ⁽³⁾.

(25) Zuzentaraua argia izan dadin, komeni da xedapen bereziak egitea emakumeek amatasun-baimena erabili bitartean dituzten lan-eskubideak babesteko, eta, bereziki, emakumea aipatu arrazoiengatik lanean ez dagoenean, honako eskubide hauek izan ditzan: bere lanpostura edo lanpostu baliokide batera itzultzeko eskubidea, aipatu baimena dela-eta bere lan-baldintzak ez okertzeko eskubidea eta lanetik kanpo egon den bitartean eskubidetzat lor zitzakeen lan-baldintzen hobekuntzak izateko eskubidea.

(26) Ebazpen baten bidez —Kontseiluak eta Lan eta Gizarte Gaietarako ministroek 2000ko ekainaren 29an Kontseiluak egindako bilkuran bilduta emandako Ebazpena ⁽⁴⁾, lan-jardueretan eta familia-bizian gizonak eta emakumeak modu orekatuan parte-hartzeari buruzkoa— estatu kideei eskatu zaie beren ordenamendu

² EO L 348 1992.11.28, 1. or.

³ EO L 145 1996.6.19, 4. or., 97/75/EE Zuzentarauak aldatutako Zuzentaraua (EO L 10 1998.1.16, 24. or.).

⁴ EO C 218 2000.7.31, 5. or.

¹ 17. protokoloa, Europako Erkidegoak eratzekeo Tratatuaren 141. artikulua (1992).

Europar Batasuneko erakundeek ez dute itzulpen honen erantzukizunik eta ez du balio juridikorik

- juridikoetan aitatasun-baimena aitor diezaieten gizonezko langileei, eskubide indibidual eta besterenezin gisa eta, betiere, haien lan-
eskubideei eutsiz.
- (27) Aurreko paragrafoan adierazitakoa aplikagarria da, halaber, haurren adopzioari; hala, estatu kideek haurren adopzioagatiko baimenak aitortu beharko lituzkete, horiek eskubide indibidual eta besterenezintzat joz. Horrenbestez, estatu kideei dagokie, alde batetik, aitatasun-baimenerako eta adopzio-baimenerako eskubide hori onartzearen egokitasuna aztertzea, eta bestetik, zuzentarau honen aplikaziotik kanpo gelditzen diren baldintzak zehaztea (kaleratzearen eta lanean berriz hastearen baldintzak izan ezik).
- (28) Estatu kideek prozedura egokiak ezarriko dituzte gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa behar bezala aplikatzeko.
- (29) Zuzentarau honek ezartzen dituen betebeharrak betetzeko prozedura judizialak eta administratiboak ezartzea funtsezkoa da, tratu-berdintasunaren printzipioa eraginkortasunez aplikatu nahi bada.
- (30) Garrantzitsua da froga-kargari buruzko arauak ezartzea tratu-berdintasunaren printzipioa behar bezala bermatzeko. Ondorioz, Justizia Auzitegiak dioenez, diskriminazio-kasu argia dirudien kasuren bat gertatzean, froga-karga demandatua izan den aldeari ezarriko zaiola bermatzeko xedapenak ezarri behar dira; ez, ordea, prozesuetan ekintzen instrukzioa egin behar duena Auzitegia edo organo nazional eskuduna bada. Hala ere, beharrezkoa da zehaztea organo nazional eskudunei dagokiela gertakariak aztertzea zuzeneko zein zeharkako diskriminazioaren bat gertatu izanaren susmoa dagoenean, betiere, zuzenbide nazionalari eta jardunbide nazionalari jarraiki. Are gehiago, prozeduretako fase guztietan, estatu kideek aukera dute froga-erregimen onuragarriago bat ezartzeko alderdi demandatzailearen alde.
- (31) Zuzentarau honek emandako babes-maila handitzeko, aukera eman behar zaie elkarte, erakunde eta pertsona juridikoei prozesu judizialak abiatzeko, demandatzaile baten izenean edo hura babesteko asmoz, Estatu kideek horri buruz araututakoari jarraiki, eta, betiere, ordezkapenaren eta defentsaren alorreko arau prozesal nazionalak betez.
- (32) Tutoretza juridiko eraginkorraren eskubidea funtsezkoa izaki, komeni da langileak aipatu babesa izaten jarraituko duela bermatzea, nahiz eta ustez tratu-berdintasunaren printzipioa urratu duen lan-harremana amaitua izan. Babes hori bera izateko eskubidea izango dute zuzentarau honek babestutako pertsonen defendatzaileek edo haien alde testifikatzen dutenek.
- (33) Justizia Auzitegiak argi eta garbi adierazi du beharrezkoa dela, tratu-berdintasunaren printzipioa eraginkorra izan dadin, printzipio hori urratzean emango den konpentsazioa jasandako kaltearen proportzionala izatea. Hori dela-eta, ez da komeni alde zuzentzeri gehienezko muga bat ezartzea konpentsazio horrentzat, salbu eta enpresaburuak frogatzen badu demandatzaileak zuzentarau honetan araututako diskriminazioaren baitan jasan duen kalte bakarra bere lan-eskaera kontuan ez hartzea izan dela.
- (34) Tratu-berdintasunaren printzipioa modu eraginkorrean aplikatzeko, estatu kideek lan-munduko ordezkariekin hitz egin behar dute, eta, jardunbide nazionalari dagokienez, erakundeekin edo gobernuekin hitz egin behar dute.
- (35) Estatu kideek zehapen eraginkorrak, proportzionalak eta disuasiozkoak ezarri behar dituzte, zuzentarau honetan ezarritako obligazioen urraketak zehatzeko.
- (36) Estatu kideek ezin dituzte behar bezala bete zuzentarau honetan ezarritako helburuak; hala, helburu horiek betetzeko aukera handiagoa da Europar Batasuneko erakundeen bidez jardunez gero. Horren harian, Tratatuaren 5. artikulua xedatutako subsidiariorik printzipioaz baliatu daitezke Europar Batasuna gaiari buruzko neurriak hartzeko. Artikulu horretan aipatzen den proportzionaltasun-printzipioari jarraiki, zuzentarau hau ez doa helburu horiek betetzeko beharrezkoa denaz haratago.
- (37) Enpleguaren nahiz okupazioaren alorrean gizonen eta emakumeen artean dagoen tratu-berdintasuna hobeto ulertzeko, estatistika alderagarriak egin, aztertu eta maila egokitan banatu behar dira, sexu bakoitzaren egoera espezifikoari erreparatuta.
- (38) Gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna, enplegu eta okupazioko gaitan, ezin da mugatu arauak ematera. Europar Batasunak eta estatu kideek ordainsarietako berdintasunen arazoari buruzko kontzientziatze-lana egiten jarraitu behar dute eta egungo ikuspegia aldatu, eragindako sektore publikoak nahiz pribatuak zeregin horretan parte har dezaten, ahal den neurrian. Ildo horretatik, gizarte-eragileen arteko harremanak lantzea bide egokia izan daitezke helburu horiek lortze-bidean jartzeko.
- (39) Zuzentarau hau estatuko zuzenbidean sartzeko beharra, aurreko zuzentzauekiko funtsezko aldaketak jasotzen dituzten xedapenetara mugatuko da. Aldaketa txikiak izan dituzten xedapenak estatuko Zuzenbidean jasotzeko beharra, aurreko zuzentzauekiko ondorio da.
- (40) Zuzentarau honek ez du eraginik izango estatu kideek zuzentzauekiko estatuko zuzenbidean jasotzeko eta haiek aplikatzeko epeei buruzko

betebeharretan, 1. eranskineko B zatian xedatzen denari jarraiki.

- (41) Erakundeen arteko “Legegintza hobetu” Akordioaren⁽¹⁾ 34. paragrafoan arautzen denari jarraiki, estatu kideak animatu nahi dira beren taulak egin eta argitara ditzaten, zuzentzarau hau eta transposizio-neurriak bat datozela erakusteko ahal den neurrian, hori onuragarria izango baita bai estatuentzat, bai Europar Batasunarentzat.

HONAKO ZUZENTARAU HAU ONARTU DUTE:

I. TITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua

Helburua

Enpleguko eta okupazioko gaietan gizonei eta emakumeei aukera- eta tratu-berdintasuneko printzipioa aplikatuko zaiela bermatzea da zuzentzarau honen helburua.

Xede hori lortzeko, tratu-berdintasuna aplikatzeko xedapenak ezartzen dira, honako gai hauen inguruan:

- a) Enplegua lortzea, bai eta sustapena ere, eta lanbide-prestakuntza lortzea,
- b) lan-baldintzak, ordainsariak barne,
- c) gizarte-segurantzako lanbide-erregimenak.

Halaber, xedapenak ezartzen dira zuzentzaraua prozesu egokien bidez modu eraginkorrean aplikatzen dela bermatzeko.

2. artikulua

Definizioak

1. Zuzentzarau honen ondorioetarako, honako definizioak hartuko dira kontuan:
 - a) «zuzeneko diskriminazioa»: pertsona batek, sexu-arrazoiagatik, bizi izan duen, bizi duen edo bizi dezakeen tratatze-egoera desabantailazkoa da, beste pertsona batek egoera parekagarri batean bizi duen egoerarekiko.
 - b) «zeharkako diskriminazioa»: Neutroak diruditen xedapenek, irizpideek edo jarduerak desabantaila-egoera bereizian uztea sexu jakin bateko pertsonak beste sexuko pertsonetikiko; kasu honetan izan ezik: aipatu xedapenek, irizpideek edo jarduerak zilegizko helburua izatea eta hartutako neurriak egokiak eta beharrezkoak izatea helburu hori lortzeko.
 - c) «jazarpena»: pertsona baten sexuarekin zerikusia duen jokabide ez onartua da, pertsona horren

duintasunaren aurka egiten duena edo egin nahi duena. Jokabide horrek giro beldurgarria, etsaitasunezkoa, iraingarria, apalgarria edo mingarria sortu behar du, edo giro hori sortzeko asmoa izan behar du.

- d) «sexu-jazarpena»: jokabide hitzeko, ez-hitzeko edo fisikoak dira, sexu-izaerakoak eta hartzaileak jasan nahi ez dituen, Jokabide horiek pertsona haren duintasunaren aurka joan behar dute edo asmo hori izan, eta, batik bat, giro beldurgarria, etsaitasunezkoa, iraingarria, apalgarria edo mingarria sortu behar dute;
- e) «ordainsaria»: enpresaburuak, lan-harremanak direla-eta, langileari emandako oinarritzko edo gutxieneko soldata edo alokairua, eta, zuzenean edo zeharka, dirutan zein gauzatan emandako beste haborokin guztiak dira ordainsari.
- f) «gizarte-segurantzako lanbide-erregimenak»: Kontseiluak 1978ko abenduaren 19an emandako 79/7/EEE Zuzentzarauak arautzen ez dituen erregimenak —gizarte-segurantzaren gizonen eta emakumeen tratu-berdintasunaren printzipioa arian-arian aplikatzeari buruzkoa da zuzentzaraua⁽²⁾—. Erregimen horien helburua prestazioak ematea izan behar du, gizarte-segurantzaren legezko erregimenetako prestazioak betetzeko edo ordezkatzeko, erregimen horiek adskribitzea derrigorrezkoa ala hautazkoa izan. Erregimen horiek honako hauei emango zaizkie: besteren konturako langilei edo autonomoei, enpresa bati edo enpresa-talde bati lotuak daudenei, ekonomia alorrekoiei edo lanbide-sektorekoiei edo lanbide arteko sektorekoiei.

2. Zuzentzarau honen ondorioetarako, diskriminazio-kontzeptuak honako hauek barne hartuko ditu:

- a) jazarpena eta sexu-jazarpena, bai eta pertsona batek beste bati jokabide horiek ez onartzeagatik emandako desabantailazko tratua eta jokabide horiei men egitea ere;
- b) pertsonak sexuagatik diskriminatzeko aginduak;
- c) Emakumeei aplikatutako desabantailazko tratuak haurdun daudenean edo 92/85/EEE zuzentzarauak xedatutako amatasun-baimenaren esparruan.

3. artikulua

Ekintza positiboa

Estatu kideek Tratatuaren 141. artikulua 4. paragrafoan ezarritako neurriak mantendu edo hartu behar dituzte, lan-munduan gizonen eta emakumeen arteko erabateko berdintasunaren praktika bermatzeko.

II. TITULUA

¹ EO C 321, 2003.12.31koa, 1. or.

² EO L 6 1979.1.10, 24. or.

BERARIAZKO XEDAPENAK

1. KAPITULUA

Ordainsari berdintasuna

4. artikulua

Diskriminazioaren debekua

Lan berdina edo balio berdineko lana eginez gero, desagerrarazi egingo dira sexuagatiko zuzeneko nahiz zeharkako diskriminazioak ordainsarietako elementu eta baldintza guztietan.

Bi sexueta pertsonentzat irizpide berberak erabiliko dira, bereziki, ordainsariak zehazteko lanbideak sailkatzeko sistema erabiltzen denean. Sistema horrek ezingo du sexuagatiko diskriminaziorik egin.

2. KAPITULUA

Tratu-berdintasuna gizarte-segurantzako lanbide-erregimenetan

5. artikulua

Diskriminazioaren debekua

4. artikuluan xedatutakoa betetzekoa izanda, gizarte-segurantzaren lanbide-erregimenetan ez da izango sexuagatiko zuzeneko zein zeharkako diskriminaziorik, eta bereziki honako kasu hauetan:

- a) aipatu erregimenak aplikatzeko eremuan eta erregimen horietan sartzeko baldintzetan;
- b) kotizatzeko obligazioan eta kotizazioak kalkulatzeko;
- c) prestazioak kalkulatzeko, ezkontideagatik eta ardurapeko pertsonengatik ordainsari-handitzeak barne; eta prestazio-eskubideen iraupen- eta mantenu-baldintzetan.

6. artikulua

Aplikazio-eremu pertsonala

Biztanleria aktiboari aplikatuko zaio kapitulu hau, eta, biztanleria horren baitan, langile autonomoek, gaixotasunagatik, istripuagatik edo nahigabeko langabeziagatik lana aldi baterako utzi behar izan duten langileei, lan bila dabiltzan pertsonen, erretiratutako langileei eta baliarezintasun-egoeran daudenei, adierazitako langileen eskubidedunei, betiere, legediaren eta/edo estatuko jardura-usadioei jarraiki.

7. artikulua

Aplikazio-eremu materiala

1. Kapitulu hau honako hauetan aplikatuko da:

- a) gizarte-segurantzaren lanbide-erregimenetan, honako arriskuak babesten dituztenean:
 - i) gaixotasuna,
 - ii) baliarezintasuna,
 - iii) zahartzaroa, erretiro aurreratuak barne,
 - iv) lan-istripuak eta lanak sortutako gaixotasunak,
 - v) langabezia;
- b) gizarte-segurantzako lanbide-erregimenetan, betiere, beste gizarte-prestazio batzuk aurreikusten badira, dirutan edo gauzetan emandakoak, eta, bereziki, biziraute-prestazioetan eta familia-prestazioetan, enpresaburuak langileari haren lanarengatik prestazio horiek ematen badizkio.

2. Honako kapitulu hau, halaber, funtzionario publikoen pentsio-erregimenetan ere aplikatuko da, betiere, enplegatzaileak aipatu erregimen horren arabera sorrarazitako prestazioak langileari bere lanarengatik ematen badizkio. Azken xedapen hori betetzeko, ez kontuan hartuko erregimen hori derrigorrezko erregimen orokor baten barruan sartzen den ala ez.

8. artikulua

Aplikazio-eremu materialetik baztertutakoak

1. Kapitulu hau ez da aplikatuko:
 - a) langile autonomoen kontratu indibidualetan;
 - b) langile autonomoen kide bakarreko erregimenetan;
 - c) besteren konturako langileen kasuan, enpresaburuak parte-hartzen ez duen aseguru-kontratuetan;
 - d) gizarte-segurantzako lanbide-erregimenen hautazko xedapenetan; betiere, parte-hartzaileei indibidualki honakoa bermatzen bazaie:
 - i) prestazio osagarriak,
 - ii) langile autonomoek prestazio normala jasotzeko dataren hasiera hautatzea, edo hainbat prestazioen artean hautatzeko aukera;
 - e) gizarte-segurantzako lanbide-erregimenetan, prestazioak langileek borondatez emandako ekarpenek finantzatzen badituzte.
2. Kapitulu honek ez du oztoporik jartzen enpresaburu batek pentsio-osagarri bat eman diezaion gizarte-segurantzako lanbide-erregimen bateko pentsio bat eskuratzeko adinean izan baina legezko erretiro-pentsioa eskuratzeko adina iritsi ez duen pertsona bati; betiere, helburua hau bada: legezko

erretirorako adina iritsita duten eta, osagarriaren onuradunaren egoera berean izanda, beste sexukoak diren pertsonak eskuratutako prestazio orokorretara gerturatzeko joatea edo haiek berdintzea, harik eta osagarriaren onuradunak erretiratzeko legezko adina iritsi arte.

9. artikulua

Diskriminazio-adibideak

1. Tratu-berdintasunaren aurkako xedapenak izango dira jarraian aipatzen direnak, baldin eta, zuzenean edo zeharka, sexua badute oinarri:

- a) gizarte-segurantzaren lanbide-erregimenean parte hartzeko pertsonen profila zehaztea;
- b) gizarte-segurantzaren lanbide-erregimenean batean aukerabidez edo nahitaez parte hartu beharra ezartzea.
- c) arau desberdinak ezartzea erregimenean batean sartzeko adina zehazteko edo enplegu-iraupearen edo afiliazioaren gutxiengo epea finkatzeko, baldin eta eragina badute prestazioen eskurapenean.
- d) kotizazioen itzulpenarako arau desberdinak aurreikustea, h) eta j) idatz-zatietan adierazitako neurrietan izan ezik, baldin eta langileak erregimena utzi badu, epe luzeko prestazioak izateko eskubide atzeratua bermatzeko baldintzak bete gabe.
- e) prestazioak emateko baldintza desberdinak ezartzea, edo baldintza horiek soilik sexu bateko langileen eskura uztea.
- f) erretiratzeko adin desberdinak ezartzea;
- g) amatasun-baimena edo familia-arrazoiengatikoa baimena hartu denean, eskubideak ez mantentzea edo horien eskurapen-bidea etetea, eskubide horiek legez edo hitzarmen bidez arautuak eta enpresaburuak ordaindu beharrekoak badira.
- h) prestazio-maila ezberdinak ezartzea, bereizketa horiek ez baldin badira egiten kotizazio definituko erregimenean eta sexuaren arabera baldintzatutako kalkulu aktuarialak egiteko; kapitalizazio bidez finantzatutako prestazio-erregimen definituetan, zenbait elementu desberdinak izan daitezke, baldin eta zenbatekoen berdintasunaren arazoia hau baldin bada: erregimenaren finantzazioari ekitean faktore aktuarial desberdinak erabili izana, sexuari erreparatuta.
- i) langileentzako kotizazio-maila desberdinak ezartzea;
- j) enpresaburuentzako kotizazio-maila desberdinak ezartzea, honako kasu hauetan izan ezik:

i) definitutako kotizazio erregimenean kasuan, asmoa sexu biantzako pentsio-prestazioen ekarpenak berdintzea edo gerturatzeko bada,

ii) kapitalizazio bidez finantzatutako prestazio-erregimenean kasuan, nahitaezko finantzekin definitutako prestazio horien kostuak estaltzeko erabiltzen badira enpresaburuaren kotizazioak;

k) arau desberdinak edo sexu jakin bateko langileei bakarrik aplikatzeko arauak aurreikustea, h) eta j) idatz-zatietan aipatutako kasuetan izan ezik, langileak erregimena uzten duenean, gerorako prestazioen eskubidea bermatzeko eta mantentzeko.

2. Erregimena kudeatzeko organoek tratu-berdintasuna errespetatuko dute, kapitulu honetan adierazitako prestazioak emateko ardura haien esku uzten bada.

10. artikulua

Aplikazioa langile autonomoen kasuan

1. Estatu kideek neurriak hartuko dituzte, langile autonomoen gizarte-segurantzako lanbide-erregimenean xedapenak berrikusteko, tratu-berdintasunaren aurkakoak badira. Neurri horien eragina 1993ko urtarrilaren 1era atzeratuko da, eta, Erkidegoan data horren ondoren sartu diren estatu kideen kasuan, 86/378/EEE zuzentaraua beren lurraldean aplikatzen hastekoa zen datara arte.

2. Kapitulu honetan xedatutakoa bete beharrekoa izanda, indarrean iraungo dute erregimen hori berrikusi aurretik langile autonomoek gizarte-segurantzako lanbide-erregimenean batean egindako kotizazio-aldietan izandako eskubide eta betebeharrak, aldi horietan indarrean zuten erregimenaren xedapenei jarraiki.

11. artikulua

Langile autonomoentzako atzeratzeko aukera

Langile autonomoen gizarte-segurantzako lanbide-erregimenari dagokionez, estatu kideek tratu-berdintasuna derrigorrez aplikatzeko epea atzeratu dezakete honako kasu hauetan eta data hauetara arte:

a) Zahartzaro- edo erretiro-pentsioak emateko erretiro-adina ezartzean, bai eta, pentsio horiek beste prestazio batzuetan izan dezaketen ondorioak finkatzean, data hauetara arte, aukeran:

i) legezko erregimen horietan berdintasun hori aplikatzen den egunera arte, edo

ii) gehienez, berdintasun hori zuzentarau batek ezartzen duenera arte;

- b) biziraupen-pentsioetan, Erkidegoko zuzenbideak tratu-berdintasunaren printzipioa gizarte-segurantzako legezko erregimenetan ezarri arte;
- c) 9. artikulua 1. paragrafoaren i) idatz-zatia aplikatu arte, kalkulu aktuarialeko elementuak 1999ko urtarrilaren 1era arte erabiltzeari dagokionez, edo, aipatu dataren ondoren Erkidegoan sartutako estatu kideentzat, 86/379/EEE Zuzentaraua beren lurraldean aplikatzen hasi zen arte.

12. artikulua

Atzeraeragina

1. Kapitulu hau aplikatzeko neurri orok, langileei dagokienez, 1990eko maiatzaren 17tik aurrera gizarte-segurantzako lanbide-erregimenetan kotizatutako lan-epeei dagozkien prestazio guztiak estaliko ditu. Gainera, prestazio horiek atzeraeraginez aplikatuko dira, data hori baino lehenago, auzitegietan akzioen bat hasia duten, edo, aplikatu beharreko estatu-mailako zuzenbidearen arabera, erreklamazio baliokideren bat aurkeztua duten langile edo eskubidedunei kalterik eragin gabe. Kasu horretan, aplikatu beharreko neurriak atzeraeraginez aplikatuko dira 1976ko apirilaren 8ra arte, eta aipatu dataren ondoren egindako lan-epeei dagozkien prestazio guztiak estaliko dituzte. Estatu kideak 1976ko apirilaren 8aren eta 1990eko maiatzaren 17a bitartean sartu badira Erkidegoan, Tratatuaren 141. artikulua beren lurraldetan aplikatzen hasi zenetik hasiko dira neurri horiek aplikatzen.

2. Lehenengo paragrafoaren bigarren esaldia bete beharrekoa izango bada ere, langileek edo haien eskubidedunek bete egin beharko dituzte errekursoak jartzeko epeari buruz arau nazionalak araututakoa, langileek akzioen bat abiatu badute auzitegietan 1990eko maiatzaren 17a baino lehen eta estatuko barne-zuzenbidean oinarrituta; betiere, izaera bereko beste akzio nazional batzuk baino aukera txikiagoa ematen ez badute akzio-mota hori jartzeko, eta arau nazionalak ez badute, praktikan, Erkidegoko zuzenbideak aitortutako eskubideak erabiltzea eragozten.

3. Estatu kideak 1990eko maiatzaren 17aren ondoren sartu badira, eta 1994ko urtarrilaren 1ean Europako Esparru Ekonomikoaren Akordioko tratatugileak izan badira, 1. paragrafoan zehaztutako data (1990eko maiatzaren 17a) aldatu egingo da, 1994ko urtarrilaren 1a ezarriko da haren ordez.

4. Estatu kideak 1990eko maiatzaren 17az gero Erkidegoan sartu badira, 1. eta 2. paragrafoetan zehaztutako 1990ko maiatzaren 17ko data aldatu egingo da, beren lurraldeetan 141. artikulua aplikatzen hasten den dataerengatik.

13. artikulua

Erretiratzeko adinaren malgutasuna

Gizonek eta emakumeek erretiratzeko adin malgu bat izateko eta hura baldintza berdinetan eskatzeko aukera bateragarria da kapitulu honekin.

3. KAPITULUA

Tratu-berdintasuna enplegurako sarbidean, lanbide-prestakuntzaren eskurapenean, sustapen profesionalean eta lan-baldintzetan

14. artikulua

Diskriminazioaren debekua

1. Sektore pribatu nahiz publikoan ezingo da sexuagatiko diskriminaziorik egin, ez zuzenik, ez zeharkakorik,

a) enplegua lortzeko, norberaren konturako lana abiatzeko edo okupaziorako baldintzetan. Horren baitan sartzen dira, langileak hautatzeko irizpideak, haiek kontratatzeko baldintzak eta lan-sustapena, jarduera-sektore eta lan-hierarkiako maila guztietan.

b) lanbide-orientaziorako, lanbide-prestakuntzarako, goi-mailako lanbide-prestakuntzarako eta birziklatze profesionalerako sarbidean, edozein mota edo mailatakoak direla ere. Horien barruan sartzen da lanbide-esperientzia praktikoa.

c) enpleguko eta laneko baldintzetan (kaleratzekoak barne), eta ordainsariak emateko baldintzetan, Tratatuaren 141. artikuluan ezarritakoari jarraituz;

d) langileen edo enpresaburuen erakundeetara nahiz lanbide jakin bat egiten duten kideez osatutako erakundeetara afiliatzeko edo horietan parte hartzeko baldintzetan (baldintza horien artean izango dira erakunde horiek emandako prestazioak).

2. Estatu kideek erabaki dezakete sexuarekin lotutako ezaugarri jakin batean oinarritutako tratu-berdintasuna ez dela diskriminazioa izango enplegurako sarbidean eta horri dagokion prestakuntzan; betiere, lanbide-jardueraren izaerari eta hura egiteko baldintzei erreparatuta. Hori hala izan dadin, adierazitako ezaugarriak lanbide-ezaugarri funtsezkoa eta erabakigarria izan behar du, helburuak zilegia eta ezarritako baldintzak proportzionala.

15. artikulua

Amatasun-baimenaren ondoren lanera itzultzea

Emakumeak amatasun-baimena amaitzen zaionean, honako eskubide hauek izango ditu: alde batetik, baimenaren aurreko lanpostura edo lanpostu baliokide batera bueltatzekoa, aurreko ezaugarrietan eta baldintzetan kalterik izan gabe, eta, bestetik, amatasun-baimenaren garaian lan-baldintzetan eskubide gisa eskura zitzakeen hobekuntzak bere egitekoa.

16. artikulua

Aitatasun- eta adopzio-baimena

Zuzentarau honek ez dio eragingo estatu kideek aitatasun- eta/edo adopzio-baimenei berariazko eskubideak aitortzeko duten eskumenari. Eskubide horiek onartzen dituzten estatu kideek neurriak hartuko dituzte langileak –gizonak zein emakumeak– eskubide horiek erabiltzeagatik kalera ez ditzaten. Estatu kideek bermatuko dute, baimen hori amaitzean, langileek eskubide hauek izango dituztela: alde batetik, baimenaren aurreko lanpostura edo lanpostu baliokide batera bueltatzekoa, aurreko ezaugarrietan eta baldintzetan kalterik izan gabe, eta, bestetik, amatasun-baimenaren garaian lan-baldintzetan eskubide gisa eskura zitzaketen hobekuntzak beren egitekoa.

III. TITULUA

XEDAPEN HORIZONTALAK

1. KAPITULUA

Errekurtsioak eta xedapenak betetzea

1. a t a l a

Errekurtsioak

17. artikulua

Eskubideen babesa

1. Estatu kideek neurriak hartuko dituzte, eskudunak izan daitezkeen bestelako aginteetara, edo, egoki iritziz gero, adiskidetze-prozeduretara jo ondoren, zuzentarau honi jarraiki ezarritako obligazioen betearazpena exijitzeko prozedura judizialak egon daitezkeen, baldin eta norbaitek diskriminatuta ikusten badu bere burua tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatu ez zaiolako. Horren harian, ez da aintzat hartuko ustez diskriminazioa gertatu den lan-harremana amaituta dagoen ala ez.

2. Estatu kideek zaindu egingo dute elkarre, organizazio edo bestelako pertsona juridikoek aukera izan dezaten, baldin eta zuzenbide nazionalaren baitan zilegizko interesa izan badezakete zuzentarau honek araututakoa bete dadin, demandatzailearen izenean edo hari babesa eman, eta, betiere, haren baimenarekin, zuzentarau honek ezarritako obligazioen betearazpena exijitzeko prozedura judizial eta/edo administratiboei ekiteko.

3. 1. eta 2. paragrafoak betetzekoak izanda, bete egin beharko dira, baita ere, tratu-berdintasunarekin zerikusia duten errekurtsioak jartzeko epeei buruz arau nazionalak xedatzen dutena.

18. artikulua

Kalteen ordaina edo konponketa

Estatu kideek neurriak hartuko dituzte beren ordenamendu juridiko nazionaletan, bermatzeko kalte-ordainak emango edo kalteak konponduko direla egiazki, modu eraginkorrean eta, betiere, estatu kideek beraiek zehaztutako moduan, baldin eta pertsonaren batek sexuagatiko diskriminazioa jasan badu; hala, neurri horiek disuasiozkoak eta proportzionalak izan beharko dute. Kalteen ordainketa edo konponketa ezingo da *a priori* ezarritako tope batez mugatu. Azken arau horrek salbuespen bakarra izango du: enpresaburuak frogatzea demandatzaileak jasan duen kalte bakarra, zuzentarau honek araututako diskriminazioaren baitan, bere lan-eskaera kontuan hartu ez izana izan dela.

2. a t a l a

Frogatu beharraren karga

19. artikulua

Frogatu beharraren karga

1. Estatu kideek, beren sistema judizialen baitan, neurriak hartuko dituzte, demandatua izan den aldeak izan dezan frogatu beharraren karga jurisdikzio-organoetan edo bestelako organo eskudunetan, baldin eta pertsonaren bat kalteturik ikusi badu bere burua zuzentarau honetan xedatutako tratu-berdintasuna ez zaiolako aplikatu eta gertakariak eman badira pentsatzeko diskriminazio zuzena ala zeharkakoa eman dela.

2. Lehenengo paragrafoan araututakoa betetzekoa izanda, estatu kideek erabil dezakete demandatzailearen aldekoagoa izan daitezkeen frogaraubide bat ezartzeko eskubidea.

3. Estatu kideek ez dute 1. paragrafoa aplikatu beharrik, jurisdikzio-erakundeak edo -organoak badira egintzen izapideak egin behar dituztenak prozesuan.

4. 1., 2. eta 3. paragrafoak honako kasu hauetan aplikatuko dira:

a) Sexuagatiko diskriminazioa badago, Tratatuaren 141. artikulua eta 92/85/EEE eta 96/34/EE zuzentaruak azaltzen dituzten egoeretan;

b) Sektore publiko edo pribatuko edozein prozedura zibiletan edo administratibotan, zuzenbide nazionalaren arabera eta a) idatz-zatiko xedapenak aplikatuz; ez ordea, judizioz kanpoko prozesu boluntarioetan edo Zuzenbide nazionalen ezarritakoetan.

5. Honako artikulua hau ez da prozesu penaltan aplikatuko, estatu kideek hala ezartzen ez badute.

2. KAPITULUA

Tratu-berdintasunaren sustapena: elkarriketa

20. artikulua

Berdintasuna sustatzeko erakundeak

1. Estatu kideek erakunde bat edo gehiago izendatuko dituzte pertsona guztien arteko tratu-berdintasuna sustatzeko, aztertzeko, babesteko eta haren jarraipena egiteko, sexuagatiko diskriminaziorik egin gabe eta unean-unean behar diren neurriak hartuta. Estatuan giza eskubideak eta norberaren eskubideak babesteaz arduratzen diren organoetako kide izan daitezke erakunde horiek.

2. Estatu kideen ardura izango da erakunde horiek honako eskumen hauek izatea:

- a) diskriminazioagatiko erreklamazioak tramitzeko laguntza independentea ematea diskriminazioaren biktimei; betiere, biktima horien eta 17. artikuluko 2. paragrafoan adierazitako elkarteen, erakundeen edo bestelako pertsona juridikoen eskubideak urratu gabe;
- b) diskriminazioari buruzko azterketa independenteak egitea;
- c) txosten independenteak argitaratzea eta tratu-diskriminazioarekin lotutako edozein gairi buruzko aholkuak ematea;
- d) Proportzio egoki batean, Europako erakunde baliokide batekin informazioa trukatzea, hala nola, genero-berdintasunaren Europako Institutua izango denarekin.

21. artikulua

Gizarte-elkarrizketa

1. Estatu kideek, beren ohiturei eta nazio-jardunbideei jarraiki, neurriak hartuko dituzte gizarte-eragileen arteko gizarte-elkarrizketa sustatu, eta horren bidez, tratu-berdintasunari bultzada emateko. Neurri horiek izan daitezke, besteak beste, lantokietan enplegurako sarbidearen, lanbide-prestakuntzaren eta sustapenaren arloan egiten diren jardueren jarraipena egitea edo lan-hitzarmenen eta jokabide-araudien jarraipena egitea, ikerketak egitea edo esperientzia eta jardunbide egokiak trukatzea.

2. Estatu kideen ohiturekin eta jarduerekin bat badator, estatuek gizarte-eragileak adoretuko dituzte, haien autonomiari kalterik egin gabe, gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna sustatu dezaten, lana eta familia bateragarriak izateko lan-araudi malguak ezar daitezten, eta lan-hitzarmenak adostu ditzaten, azken horien bidez, diskriminazioaren aurkako arauak ezar daitezten, 1. artikuluan aipatutako esparruetan (betiere, negoziazio kolektiboaren baitan). Hitzarmen horiek Zuzentarau honetako xedapenak eta horiek garatzeko neurri nazionalak errespetatuko dituzte.

3. Estatu kideek, beren legedia, hitzarmen kolektiboak eta jardunbideak aintzat hartuta, enpresaburuak lantokian gizonen eta emakumeen

arteko tratu-berdintasuna sustatzera animatuko dituzte, modu planifikatu eta sistematiko batean, bai enplegurako sarbidean, bai lanbide-prestakuntzan, bai promozio profetionalean.

4. Horrela, enpresaburuei bultzada bat eman behar zaie, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunak enpresan bizi duen egoerari buruzko informazioa eman diezaieten langileei edo haien ordezkari, aldian-aldian.

Informazio horretan inbentario bat jaso daiteke, organizazioaren egitura-mailetan zenbat gizon eta emakume dauden azaltzeko, horien ordainsariak eta ordainsari-aldeak zehazteko, eta egoera hori hobetzeko zenbait neurri jasotzeko. Langileen ordezkariekin lankidetzan zehaztuko dira azken neurri horiek.

22. artikulua

Gobernuz kanpoko erakundeekin elkarrizketa

Estatu kideek harremanak sustatuko dituzte gobernu kanpoko erakundeekin. Erakunde horiek, nazio-jardunbideei eta -legediari jarraiki, benetako interesa izan behar dute sexuagatiko diskriminazioaren aurka egin eta tratu-berdintasunaren printzipioa sustatzeko.

3. KAPITULUA

xedapen horizontal orokorrak

23. artikulua

Betetzea

Estatu kideek neurriak hartuko dituzte honako hau bermatzeko:

- a) tratu-berdintasunaren printzipioaren aurkako edozein lege-, erregelamendu- edo administrazio-xedapenak indargabetuko direla.
- b) tratu-berdintasuneko printzipioaren aurkako xedapenak baliogabetzat joko direla edo jo ahal izango direla, edo aldatu egingo direla, kontratu edo hitzarmen individual zein kolektiboetan, langileen estatutuetan, enpresako barne-araudietan, lanbide independenteetako eta erakundeetako, sindikatuetako eta enpresetako estatututan, edo bestelako akordioetan.
- c) ez dela gisa horretako xedapenak izan ditzaketen gizarte-segurantzako lanbide-erregimenak onartzeko edo luzatzeko neurri administratiborik hartuko.

24. artikulua

Biktimizazioa

Estatu kideek, lege eta/edo jarduera nazionalen jarraiki, langileak eta horien ordezkariak ekintza hauetatik babesteko neurriak hartuko dituzte beren ordenamendu juridikoetan: enpresaburuak langileak

kaleratzea edo bestelako tratu kaltegarria ematea azken horrek enpresan erreklamazio bat aurkeztu duelako edo akzio judizialen bat jarri duelako tratu-berdintasuneko printzipioa betetzeko.

25. artikulua

Zehapenak

Estatu kideek zehapen-erregimenak ezarriko dituzte, zuzentarau hau betetzeko ezartzen diren xedapen nazionalak betetzen ez badira aplikatzeko, eta neurriak hartuko dituzte zehapen horiek aplikatuko direla bermatzeko. Zehapena, besteak beste, biktimari kalte-ordainak ematea izan daiteke, baina, betiere, zehapen horiek eraginkorrak, proportzionalak eta disuasiozkoak izango dira. Beranduenez, bi mila eta bosteko urriaren bosta baino lehen hartutako neurrien berri emango diote estatu kideek Batzordeari, eta lehenbailehen jakinaraziko dizkiote gerora egin ditzaketan aldaketak.

26. artikulua

Diskriminazioa prebenitzea

Estatu kideek, legediari, lan-hitzarmenei eta jardunbide nazionalari jarraiki, bultzada bat emango diete enpresaburuei eta prestakuntzarako sarbidearen arduradunei neurri eraginkorrak har ditzaten sexuagatiko diskriminazio-modu oro, eta, berariaz, lantokiko jazarpenak nahiz sexu-jazarpenak prebenitzeko. Ildo berari jarraituko zaio enplegurako sarbidean, lanbide-heziketan eta laneko promozioan.

27. artikulua

Gutxieneko baldintzak

1. Estatu kideek zuzentarau honek tratu-berdintasuneko printzipioa babesteko xedatzen dituenak baino xedapen onuragarriagoak eman edo mantentzeko.

2. Zuzentarau honetako xedapenak aplikatu beharra ez da inolaz ere arrazoi izango langileen babesa murrizteko zuzentarau honek hartzen dituen eremuetan. Hala ere, Estatu kideek eskubidea izango dute, egoeraren bilakaerari erreparatuta, zuzentarau hau jakinarazten den garaian indarrean daudenaz bestelako lege-, erregelamendu- edo administrazio-xedapenak emateko; betiere, zuzentarau honek xedatutakoa beteta.

28. artikulua

Erkidegoko eta nazioetako xedapenekiko erlazioa

1. Zuzentarau honek ez ditu emakumea babesteko xedapenak eta, bereziki, haurdunaldiari eta amatasunari buruzkoak kaltetuko.

2. Zuzentarau honek ez du eraginik izango 96/34/EE zuzentaruaren, ez eta 92/85/EE zuzentaruaren ere.

29. artikulua

Genero ikuspegiaren zeharkakotasuna

Estatu kideek arretaz erreparatuko diote gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren helburuari, bai lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenak egin eta aplikatzeko, bai politikak eta jarduerak prestatu eta aplikatzeko, zuzentarau honen xedeko eremuetan.

30. artikulua

Informazioa hedatzea

Zuzentarau hau aplikatzeko neurriak eta gaiari buruz indarrean diren xedapenak interesatuei jakinarazteaz arduratuko dira estatu kideak. Bitarteko egokiak erabili behar dira jakinarazpen hori egiteko, eta, beharrezkoa bada, lantokietan jakinaraziko dira.

IV. TITULUA

AZKEN XEDAPENAK

31. artikulua

Txostenak

1. Estatu kideek 2011ko otsailaren 15a baino lehen jakinaraziko diote Batzordeari informazio guztia, horrek zuzentarau honen aplikazioari buruzko txosten bat egin eta Europako Parlamentura eta Kontseilura bidali dezan.

2. Lehenengo paragrafoan ezarritakoa betetzeko izanda, estatu kideek lau urtez behin jakinaraziko dizkiote Batzordeari bai Tratatuaren 141. artikuluko 4. paragrafoaren baitan hartutako neurrien testuak, bai neurri horiei eta horien aplikazioari buruzko informazioa. Batzordeak, informazio horri erreparatuta, txosten bat onartu eta argitaratuko du lau urtean behin. Hartutako neurrien konparazio-azterketa bat egingo du txosten horrek, Amsterdamgo Tratatuaren azken aktari atxikitako 28. deklarazioa aintzat hartuta.

3. Hamalagarren artikuluko 2. paragrafoan adierazitako lanbide-jarduerak aztertuko dituzte Estatu kideek. Azterketa horren xedea izango da erabakitzea ea han adierazitako eskusioei eusteko arrazoirik badagoen ala ez egiaztatzea, betiere, gizarte-eboluzioa kontuan hartuta. Estatu kideek aldi-aldi jakinaraziko dizkiote azterketaren emaitzak Batzordeari, zortzi urtez behin, gutxienez.

32. artikulua

Berrikuspena

Batzordeak berrikusi egingo du zuzentarau honen funtzionamendua, eta, egoki ikusten badu, hari aldaketak egitea proposatuko du. Berrikuspen hori egiteko azken eguna 2013ko otsailaren 15a izango da.

33. artikulua

Aplikazioa

Estatu kideek lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenak emango dituzte zuzentarau honek araututakoa betetzeko. 2008ko abuztuaren 15a izango dute azken eguna hori egiteko. Xedapen horiek ematen ez badituzte, bermatuta izan beharko dute, gehienez ere 2008ko abuztuaren 15erako, gizarte-eragileek hitzarmen bidez barneratu dituztela xede hori betetzeko xedapenak. Zailtasun berriazkoei aurre egiteko, denbora gehiago behar badute, Estatu kideek urtebete gehiago izango dute, gehienez ere, zuzentarau hau betetzeko. Estatu kideek neurriak hartuko dituzte zuzentarau honek eskatzen dituen emaitzak bermatzeko. Halaber, lehenbailehen jakinaraziko diote Batzordeari xedapen horien testua.

Estatu kideek xedapen horiek ematean, zuzentarau honen erreferentzia egingo dute, edo, hala egiten ez bada, zuzentarau honekin batera argitaratuko da erreferentzia hori argitalpen ofizialean. Gainera, aipamen bat egin beharko dute zehazteko indarreko lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenek zuzentarau honek indargabetutako zuzentarauei egindako erreferentziak zuzentarau honetara egindakotzat ulertu behar direla. Estatu kideek erabakiko dute zer erreferentzia-modalitate erabiliko duten eta nola egingo dituzten aipamenak.

Zuzentarau hau estatuetakoz zuzenbidean jaso behar da, baina aurreko zuzentarauekiko aldaketa handiak izan dituzten xedapenetara mugatu behar du jarduera horrek. Ia aldaketarik gabe ageri diren xedapenak jasotzeko betebeharra aurreko zuzentarauen ondorio da.

Zuzentarau honek arauturiko esparruan onartzen dituzten barne-zuzenbideko oinarritzko xedapenen testua jakinaraziko diote estatu kideek Batzordeari.

34. artikulua

Indargabetzea

1. 2009ko abuztuaren 15etik aurrera, 75/117/EEE, 76/207/EEE, 86/378/EEE eta 97/80/EE indargabetuta izango dira; hala ere, estatu kideek bete egin beharko dituzte xedapenak barne-zuzenbidean jasotzeko datak eta I. eranskinaren B zatian agertzen diren zuzentarauek aplikatzekoak.

2. Indargabeturiko zuzentarauei buruzko erreferentziak zuzentarau honi buruz egindakotzat hartuko dira, II. eranskinan jasotako korrespondentzia-taulari jarraiki.

35. artikulua

Indarrean jartzea

Europar Batasuneko Egunkari Ofizialean argitaratzen denetik hogeitun egunera jarriko da indarrean zuzentarau hau.

36. artikulua

Hartzaileak

Estatu kideak dira zuzentarau honen hartzaileak.

Estrasburgon egina, 2006ko uztailaren 5ean.

Europako Parlamentua Kontseilua
Lehendakaria Lehendakaria
J. BORRELL FONTELLES P. LEHTOMÄKI