

**13. DIRECTIVA 2000/78/CE DEL  
CONSEJO DE 27 DE NOVIEMBRE DE  
2000, RELATIVA AL  
ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO  
GENERAL PARA LA IGUALDAD DE  
TRATO EN EL EMPLEO Y LA  
OCUPACIÓN**

(DOUE N° L 303, de 2 de diciembre de 2000)

**EL CONSEJO DE LA UNIÓN  
EUROPEA,**

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, y en particular, su artículo 13,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social

Visto el dictamen del Comité de las Regiones

Considerando lo siguiente:

1) De conformidad con el artículo 6 del Tratado de la Unión Europea, la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y el Estado de Derecho, principios que son comunes a todos los Estados miembros y respeta los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros, como principios generales del Derecho comunitario.

2) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, en especial en la

**13. KONTSEILUAREN 2000/78/EE  
ZUZENTARUA, 2000KO  
AZAROAREN 27KOA, ENPLEGUAN  
ETA OKUPAZIOAN TRATU-  
BERDINTASUNERAKO ESPARRU  
OROKORRA EZARTZEARI  
BURUZKOA**

(2000ko abenduaren 2ko EBAO, 303 L zk.)

**EUROPAR BATASUNAREN  
KONTSEILUAK,**

Europako Erkidegoa eratzeko Tratatua, eta, bereziki, horren 13. artikulua aztertuta,

Batzordearen proposamena aztertuta, Europako Parlamentuaren irizpena aztertuta,

Ekonomia eta Gizarte Komitearen irizpena aztertuta,

Eskualdeetako Komitearen irizpena aztertuta,

Honako hau kontuan hartuta:

1) Europar Batasunaren Tratuaren 6. artikuluekin bat etorriz, Europar Batasunak oinarri ditu askatasunaren, demokraziaren, giza eskubideak nahiz oinarrizko askatasunak errespetatzearen eta zuzenbideko estatuaren printzipioak, erkide direnak estatu kide guztientzat; orobat, oinarrizko eskubideak errespetatzen ditu, Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmenean bezala bermatuz, eta estatu kideen konstituzio-tradizio erkideetan bezala, zuzenbide erkidearen oinarrizko printzipio gisa.

2) Emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa irmotasunez ezarrita dago Europako Erkidegoko arau-multzo zabalean,

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

3) En la aplicación del principio de igualdad de trato, la Comunidad, en virtud del apartado 2 del artículo 3 del Tratado CE, debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples.

4) El derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y a estar protegida contra la discriminación constituye un derecho universal reconocido en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los Pactos de las Naciones Unidas de Derechos Civiles y Políticos y sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de los que son partes todos los Estados miembros. El Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo prohíbe la discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación.

5) Es importante respetar estos derechos y estas libertades fundamentales. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho de fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a estos para defender sus intereses.

6) La Carta comunitaria de los derechos

bereziki, Kontseiluaren 1976ko otsailaren 9ko 76/207/EEE Zuzentarauan, enpleguaren, prestakuntzaren eta lanbide-aurrerakuntzaren arloan gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari, eta lan-baldintzei buruzkoan.

3) Tratu-berdintasunaren printzipioa apikatzean, Europako Erkidegoak, EEn Tratatuaren 3. artikuluko 2. paragrafoaren ondorioz, helburu izan behar du desberdintasunak ezabatzea eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna suspertzea, bereziki, kontuan hartuta, sarritan, emakumeak bereizkeria askoren biktima direla.

4) Pertsona orok duen eskubidea, legearen arabera berdintasuna eta bereizkeriaren aurkako babesa izateko, eskubide unibertsala da; eskubide hori aitortu da Giza Eskubideen Adierazpen Unibertsalean, emakumearen aurkako bereizkeria-mota guztiak ezabatzeko Nazio Batuen Konbentzioan, Nazio Batuen Eskubide Zibil eta Politikoen eta Ekonomia, Gizarte eta Kultura Eskubideen Itunetan, bai eta Giza Eskubideak eta Oinarrizko Askatasunak Babesteko Europako Hitzarmenean ere, beraietan estatu kide guztiak alderdi direla. Lanaren Nazioarteko Erakundearen 111. zenbakidun Hitzarmenak bereizkeria debekatu du enpleguan eta okupazioan.

5) Garrantzitsua da eskubide eta oinarrizko eskubide horiek errespetatzea. Zuzentaru honek ez dio kalterik egingo elkartzeko askatasunari; askatasun horretara biltzen da beste batzuekin batera sindikatuak eratzeko eskubidea eta horietan afiliatzeko eskubidea, norberaren interesak defendatzeko.

6) Langileen oinarrizko gizarte-

sociales fundamentales de los trabajadores reconoce la importancia de combatir toda forma de discriminación y, especialmente, la necesidad de adoptar medidas adecuadas para la integración social y económica de las personas mayores y de las personas con discapacidad.

7) El Tratado CE incluye entre sus objetivos el fomento de la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros. A tal efecto, se ha incorporado al Tratado CE un nuevo título sobre empleo como medio para desarrollar una estrategia europea coordinada para el empleo, con el fin de potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable.

8) Las Directrices para el empleo del año 2000, aprobadas por el Consejo Europeo de Helsinki los días 10 y 11 de diciembre de 1999, subrayan la necesidad de promover un mercado de trabajo favorable a la integración social, mediante la formulación de una serie coherente de políticas dirigidas a combatir la discriminación respecto de grupos como las personas con discapacidad. Subrayan asimismo la necesidad de prestar especial atención al apoyo concedido a los trabajadores de más edad, a fin de prolongar su participación en la población activa.

9) El empleo y la ocupación son elementos esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y contribuyen decisivamente a la participación plena de los ciudadanos en la vida económica, cultural y social, así como a su desarrollo personal.

10) El Consejo adoptó, el 29 de junio de 2000, la Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, que garantiza ya una protección contra dichas

eskubideen Europako Erkidegoko Gutunak aitortu du bereizkeria-mota ororen aurka egiteak duen garrantzia, eta, batik bat, neurri egokiak hartzeko beharrezana, pertsona nagusiak eta desgai diren pertsonak gizartean eta ekonomian integratzeko.

7) Eeren Tratatuak bere xedeen artean jaso du estatu kideen enplegu-politiken arteko koordinazioa suspertzea. Ondore horretarako, Eeren Tratatura enpleguari buruzko titulu berri bat bilduda, enpleguari begira European estrategia koordinatua ezartzeko bide gisa, kualifikatutako, prestatutako eta egokigarria den lan-eskua indartzeko xedearekin.

8) Helsinkin, 1999ko abenduaren 10ean eta 11n, 2000. urteko enpleguari begira, Kontseilu europarrak onetsi zituen jarraibideek nabarmentzen dute gizarte-integrazioaren aldeko lan-merkatua sustatzeko beharrezana, koherenteak diren politikak gauzatu, pertsona-multzoen bereizkeriaren aurka egiteko, esaterako, desgai diren pertsonen bereizkeriaren aurka. Halaber, jarraibide horiek nabarmentzen dute adin nagusiaren langilengan arreta berezia jartzeko beharrezana, horiek biztanleria aktiboan jarrai dezaten.

9) Enplegua eta okupazioa oinarrizko osagai dira pertsona guztien aukeraberdintasuna bermatzeko, eta pisu handia dute herritarrek ekonomia-, kultura- eta gizarte-bizitzan bete-betean parte har dezaten, bai eta herritarrak pertsona moduan gara daitezen ere.

10) Kontseiluak, 2000ko ekainaren 29an onetsi zuen 2000/43/EE Zuzentaraua, tratu-berdintasunaren printzipioa pertsonaren arraza- nahiz etnia-jatorria gorabehera aplikatzeari buruzkoa. Bada, zuzentarau horrek ere enpleguaren eta okupazioaren

discriminaciones en el ámbito del empleo y la ocupación.

11) La discriminación por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual puede poner en peligro la consecución de los objetivos del Tratado CE, en particular el logro de un alto nivel de empleo y de protección social, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social, la solidaridad y la libre circulación de personas.

12) A tal fin, se deberá prohibir en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual en los ámbitos a que se refiere la presente Directiva. Esta prohibición de discriminación se aplicará asimismo a los nacionales de terceros países, pero no se refiere a las diferencias de trato basadas en la nacionalidad y se entiende sin perjuicio de las disposiciones que regulan la entrada y la residencia de los nacionales de terceros países y su acceso al empleo y la ocupación.

13) Las disposiciones de la presente Directiva no se aplicarán a los regímenes de seguridad social y de protección social cuyas ventajas no están equiparadas a una retribución en el sentido conferido a este término para la aplicación del artículo 141 del Tratado CE ni a los pagos de cualquier naturaleza efectuados por el Estado cuyo objetivo es el acceso al empleo o el mantenimiento de los trabajadores en el empleo.

14) La presente Directiva se entiende sin perjuicio de las disposiciones nacionales que establecen la edad de jubilación.

15) La apreciación de los hechos de los

esparruan halako bereizkerien aurkako babesa bermatzen du.

11) Erlijio edo pentsaera, desgaitasun, adin nahiz sexu-joera arrazoien ondoriozko bereizkeriak arriskuan jar dezake Eeren Tratatuaren xedeak betetzea, bereziki, erdiestea enpleguaren eta gizarte-babesaren tasa handia, bizitza-mailaren eta – kalitatearen gehikuntza, ekonomiaren eta gizartearen kohesioa, elkartasuna eta pertsonen joan-etorri askea.

12) Ondore horretarako, Europako Erkidego osoan debekatu beharko da edozein bereizkeria, zuzeneko nahiz zeharkakoa, erlijio edo pentsaera, ezgaitasun, adin edo sexu-joera arrazoiak direla bide, zuzentarau honen esparruetan. Bereizkeria debekatzeko hori aplikatuko zaie, berebat, hirugarren estatuetako nazionalen. Alabaina, debekatzeko horrek ez ditu barneratzen naziotasunean oinarritutako tratu-bereizketak, eta ez die kalterik egiten hirugarren estatuetako nazionalen sarrera eta bizilekua arautzen duten xedapenei, ezta nazional horiek enplegua lortzea eta nazional horien okupazioa arautzen duten xedapenei ere.

13) Zuzentarau honen xedapenak ez zaizkie aplikatuko Gizarte Segurantzako eta gizarte-babeseko araubideei, baldin eta halakoen abantailak ez badaude parekatuta ordainsariekin, Eeren Tratatuaren 141. artikulua aplikatzean ordainsariekin duten esanguran, ezta estatuak edozein izaerarekin egindako ordaintzei ere, halakoak erabiltzen badira langileek enplegua lortzeko edo enpleguari eusteko.

14) Zuzentarau honek ez die kalterik egingo jubilazio-adina ezartzen duten nazio-xedapenei.

15) Zuzeneko edo zeharkako

que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta corresponde a los órganos judiciales u otros órganos competentes nacionales, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales. Estas normas podrán disponer que la discriminación indirecta se establezca por cualquier medio, incluso a partir de pruebas estadísticas.

16) La adopción de medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.

17) La presente Directiva no obliga a contratar, ascender, mantener en un puesto de trabajo o facilitar formación a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate o para seguir una formación dada, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad.

18) Concretamente, la presente Directiva no puede tener el efecto de obligar a las fuerzas armadas, como tampoco a los servicios de policía, penitenciarios, o de socorro, a contratar o mantener en su puesto de trabajo a personas que no tengan las capacidades necesarias para desempeñar cuantas funciones puedan tener que ejercer en relación con el objetivo legítimo de mantener el carácter operativo de dichos servicios.

19) Además, para que los Estados miembros puedan seguir manteniendo la capacidad de sus fuerzas armadas, podrán optar por no aplicar las

bereizkeria gauzatzearen inguruko presuntzioa egitate batzuei esker ondorioztatu ahal izango da; egitateok aintzat hartuko dituzte nazioko organo judizialek edo eskumena duten beste organo batzuek, nazioko legeria nahiz eginerekin bat etorritik. Arau horiek xedatu ahal izango dute zeharkako bereizkeria ezartzea edozein bide erabilita, baita estatistika-frogak erabilita ere.

16) Lan egiteko lekuan, desgai diren pertsonen beharrezanetara egokitzeko neurriak hartzea oso garrantzitsua da, desgaitasunaren ondoriozko bereizkerien aurka egiteko orduan.

17) Zuzentarau honek ez du behartzen, pertsona bat kontratatzea, mailaz igotzea, lanpostu batean iraunaraztera edo pertsona bati prestakuntza ematera, baldin eta horrek ez badu gaitasunik edo ahalmenik nahiz prestasunik, kasuan kasuko lanpostuaren oinarritzeko egitekoak gauzatzeko edo eskaintako prestakuntza jasotzeko; nolahi ere, horrek ez dio kalterik egingo desgai diren pertsonen begira egokitze arazoitsuak gauzatzeko betebeharrari.

18) Hain zuzen ere, zuzentarau honek ezin ditu behartu indar armatuak, ezta polizia-, espetxe- nahiz larrialdi-zerbitzuak ere, pertsonak kontratatzea edo euren lanpostuetan iraunaraztera, baldin eta pertsona horiek ez badute behar besteko ahalmenik kasuan kasuko eginkizunak gauzatzeko, zerbitzu horien eragingarritasunari eusteko xede legitimoari begira.

19) Halaber, estatu kideek erabaki ahal izango dute euren indar armatu guztiei edo horietako batzuei zuzentarau honen xedapenak ez aplikatzea,

disposiciones de la presente Directiva relativas a la discapacidad y a la edad a todas o parte de sus fuerzas armadas. Los Estados miembros que ejerzan esta opción deberán determinar el ámbito de aplicación de esta excepción.

20) Es preciso establecer medidas adecuadas, es decir, medidas eficaces y prácticas para acondicionar el lugar de trabajo en función de la discapacidad, por ejemplo adaptando las instalaciones, equipamientos, pautas de trabajo, asignación de funciones o provisión de medios de formación o encuadre.

21) Para determinar si las medidas en cuestión dan lugar a una carga desproporcionada, deberían tenerse en cuenta, particularmente, los costes financieros y de otro tipo que éstas impliquen, el tamaño, los recursos financieros y el volumen de negocios total de la organización o empresa y la disponibilidad de fondos públicos o de otro tipo de ayuda.

22) Lo dispuesto en la presente Directiva se entiende sin perjuicio de la legislación nacional sobre el estado civil y de las prestaciones que dependen del estado civil.

23) En muy contadas circunstancias, una diferencia de trato puede estar justificada cuando una característica vinculada a la religión o convicciones, a una discapacidad, a la edad o a la orientación sexual constituya un requisito profesional esencial y determinante, cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. Dichas circunstancias deberán figurar en la información que facilitarán los Estados miembros a la Comisión.

24) La Unión Europea, en su Declaración nº 11 sobre el estatuto de las iglesias y las organizaciones no confesionales, adjunta al Acta final del

desgaitasunari eta adinari dagokienez, indar armatuen ahalmenari eusten jarraitu ahal izateko. Aukera hori egiten duten estatu kideek salbuespenaren aplikazio-esparrua zehaztu beharko dute.

20) Beharrezkoa da neurri egokiak ezartzea, hau da, neurri eragingarri eta praktikoak, lan egiteko lekua ezgaitasunaren arabera egokitzeko, esaterako, instalazioak, ekipamenduak, laneko jarraibideak, eratziki beharreko eginkizunak edo gauzatu beharreko prestakuntza- nahiz kokatze-neurriak moldatuz.

21) Kasuan kasuko neurriek zama gehiegi sorrarazten duten jakiteko, kontuan hartu beharko lirateke, bereziki, neurri horien finantza-kostuak edo beste mota bateko kostuak, erakundearen edo enpresaren tamaina, finantza-baliabideak eta negozio-kopuru osoa, eta diru-laguntza publikoak nahiz beste mota bateko laguntza baliatzeko aukera.

22) Zuzentarau honetan xedatutakoak ez die kalterik egingo egoera zibilaren gaineko nazio-legeriari eta egoera zibilaren arabera diren prestazioei.

23) Oso egoera gutxitan bada ere, tratu-bereizketa justifikatuta egon daiteke, erlijioari edo pentsaerei, ezgaitasunen bati, adinari edo sexu-joerari lotutako ezaugarri bat oinarritzkoa eta erabakigarria denean lanbide-betekizun gisa. Horrez gain, tratu-bereizketaren xedea legitimoa izan beharko da, eta lanbide-betekizuna proportzionala. Egoera horiek jaso beharko dira estatu kideek Batzordeari emango dioten informazioan.

24) Europar Batasunak beren-beregi aitortu du, errespetatu egiten duela, aurreiritzirik egin gabe, nazio-zuzenbidearen ondorioz estatu

Tratado de Amsterdam, ha reconocido explícitamente que respeta y no prejuzga el estatuto reconocido, en virtud del Derecho nacional, a las iglesias y las asociaciones o comunidades religiosas en los Estados miembros, que respeta asimismo el estatuto de las organizaciones filosóficas y no confesionales. Desde esta perspectiva, los Estados miembros pueden mantener o establecer disposiciones específicas sobre los requisitos profesionales esenciales, legítimos y justificados que pueden exigirse para ejercer una actividad profesional.

25) La prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo. No obstante, en determinadas circunstancias se pueden justificar diferencias de trato por razones de edad, y requieren por lo tanto disposiciones específicas que pueden variar según la situación de los Estados miembros. Resulta pues esencial distinguir las diferencias de trato justificadas, concretamente por objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado laboral y de la formación profesional, y debe prohibirse la discriminación.

26) La prohibición de discriminación no debe obstar al mantenimiento o la adopción de medidas concebidas para prevenir o compensar las desventajas sufridas por un grupo de personas con una religión o convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas, y dichas medidas pueden permitir la existencia de organizaciones de personas de una religión o

kideetan elizei eta elkarte nahiz komunitate erlijiosoei aitortutako estatutua, eta errespetatu egiten duela, berebat, erakunde filosofiko eta ez-konfesionalen estatutua. Hori guztiori aitortu da Europar Batasunaren 11. Adierazpenean, elizen eta erakunde ez-konfesionalen estatutuari buruzkoan; adierazpen hori Amsterdameko Tratatuaren azken Agiririari erantsi zaio. Ildo horretatik, estatu kideek xedapen bereziak iraunaraz ditzakete edo halakoak ezar ditzakete, lanbide-jarduera bat gauzatzeko eska daitezkeen lanbide-betekizun oinarrizko, legitimo eta justifikatuen gainean.

25) Adinaren ondoriozko bereizkeriaren debekua oinarrizko osagaia da enpleguaren inguruko jarraibideen xedeak erdiesteko eta langileen artean aniztasuna suspertzeko. Hala ere, inguruabar batzuetan, adinaren ondoriozko tratu-bereizketak justifika daitezke; hori dela eta, halakoek xedapen bereziak behar dituzte, estatu kideen egoeraren arabera desberdinak izan daitezkeenak. Horrenbestez, funtsezkoa da bereiztea, bateko, justifikatutako tratu-bereizketak, hain justu, halakoak gauzatzen direnean enplegu-politiken, lan-merkatuaren eta lanbide-prestakuntzaren xede legitimoak direla bide, eta, besteko, debekatu beharreko bereizkeria.

26) Bereizkeriaren debekuak ez du eragotzi behar neurri batzuk iraunaraztea edo neurri batzuk hartzea, aurreikusi edo konpentsatzeko pertsona-talde batek jasandako desabantailak, erlijio nahiz pentsaera, ezgaitasun, adin edo sexu-joera jakin bat izateagatik; halaber, neurri horiek ahalbide dezakete erlijio nahiz pentsaera, ezgaitasun, adin edo sexu-joera jakin bateko pertsonen arteko

convicciones, una discapacidad, una edad o una orientación sexual determinadas organizarse cuando su finalidad principal sea promover de las necesidades específicas de esas personas.

27) El Consejo, en su Recomendación 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad, estableció un marco de orientación que enumera ejemplos de acciones positivas para el fomento del empleo y de la formación profesional de los minusválidos, y en su Resolución de 17 de junio de 1999 relativa a la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías afirmó la importancia de prestar una atención específica, en particular, a la contratación, al mantenimiento de los trabajadores en el empleo y a la formación y formación permanente de los minusválidos.

28) Las disposiciones de la presente Directiva establecen requisitos mínimos, reconociendo a los Estados miembros la facultad de introducir o mantener disposiciones más favorables. La aplicación de la presente Directiva no puede servir para justificar retroceso alguno con respecto a la situación ya existente en cada Estado miembro.

29) Las personas que hayan sido objeto de discriminación basada en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la orientación sexual deben disponer de medios de protección jurídica adecuados. A fin de asegurar un nivel de protección más efectivo, también se debe facultar a las asociaciones o personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre de cualquier víctima o en su apoyo, sin perjuicio de la normativa nacional de procedimiento en cuanto a

erakundeak izatea, halako erakundeen xede nagusia denean pertsona horien beharrian bereziak sustatzea.

27) Kontseiluak orientabide-esparru bat ezarri zuen, 1986ko uztailaren 24ko 86/379/EEE Gomendioan, minusbaliatuek Europako Erkidegoan duten enpleguari buruzkoan, eta, bertan, minusbaliatuen enplegua eta lanbide-prestakuntza suspertzeko ekintza positiboen adibideak zerrendatu ziren. Halaber, 1999ko ekainaren 17ko Ebazpenean, pertsona minusbaliatuen lan egiteko aukera-berdintasunari buruzkoan, Kontseiluak adierazi zuen garrantzitsua dela arreta berezia jartzea, bereziki, minusbaliatuak kontratatzeke, halako langileen lanpostuei eusteko eta langile horiek trebakuntza eta etengabeko prestakuntza izateko.

28) Zuzentarau honen xedapenek gutxieneko betekizunak ezarri dituzte, eta estatu kideei aitortu diete xedapen mesedegarriagoak ezarri edo izateko ahalmena. Zuzentarau honen aplikazioak ezin du atzera-egiterik justifikatu estatu kide bakoitzean aurretiaz zegoen egoerari begira.

29) Erljioan edo pentsaeretan, ezgaitasunean, adinean edo sexu-joeran oinarrituta, bereizkeria jasan duten pertsonen babes juridikorako bide egokiak izan behar dituzte. Babes-maila eragingarriagoa ziurtatzeko helburuarekin, elkarteei edo pertsona juridikoei ere ahalmena eman behar zaie, horiek prozedurak has ditzaten, estatu kideek xedatutakoaren arabera, edozein biktimaren izenean edo edozein biktima babesteko, betiere, prozedurari buruzko nazio-arautegiari kalterik egin gabe, auzitegietan izan

la representación y defensa ante los tribunales.

30) La aplicación efectiva del principio de igualdad exige una protección judicial adecuada contra las represalias.

31) Las normas relativas a la carga de la prueba deben modificarse cuando haya un caso de presunta discriminación y en el caso en que se verifique tal situación a fin de que la carga de la prueba recaiga en la parte demandada. No obstante, no corresponde a la parte demandada probar que la parte demandante pertenece a una determinada religión, posee determinadas convicciones, presenta una determinada discapacidad, es de una determinada edad o tiene una determinada orientación sexual.

32) Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar las normas sobre la carga de la prueba a los procedimientos en los que corresponda a los tribunales o a otro órgano competente investigar los hechos. Se considerarán procedimientos de esta índole aquéllos en que el demandante no está obligado a probar sus alegaciones sino que corresponde al tribunal o al órgano competente investigarlas.

33) Los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, según las prácticas propias de cada país, con las organizaciones no gubernamentales, para estudiar y combatir las distintas formas de discriminación en el lugar de trabajo.

34) La necesidad de promover la paz y la reconciliación entre las principales comunidades de Irlanda del Norte exige la inclusión de disposiciones especiales en la presente Directiva.

35) Los Estados miembros deben

beharreko ordezkari eta defentsari dagokionez.

30) Berdintasun-printzipioa eragingarritasunez aplikatu dadin, errepresalien aurkako babes judizial egokia ezarri behar da.

31) Froga-zamari buruzko arauak aldarazi behar dira, bereizkeria-kasuaren inguruko presuntzioa dagoenean, eta bereizkeria egiaztatzen denean, froga-zama alderdi demandatuak izan dezan. Nolanahi ere, alderdi demandatuak ez du frogatu behar alderdi demandatzailea erlijio jakin bateko kide denik, pentsaera jakin batzuk dituenik, ezgaitasun jakin bat duenik, adin jakin batekoa denik edo sexu-joera jakin bat duenik.

32) Zenbait prozeduratan auzitegiei edo beste organo eskudun batzuei dagokie egitateak ikertzea; halakoetan, estatu kideek ez dute betebeharririk izango froga-zamaren gaineko arauak aplikatzeko. Halako prozedurak dira demandatzaileari egitateak frogatzeko betebeharririk ezartzen ez diotenak, auzitegiari edo organo eskudunari dagokiolako halakoak ikertzea.

33) Estatu kideek elkarrizketa suspertu behar dute gizarte-solaskideen artean, eta, herrialde bakoitzeko egineraren arabera, gobernu kanpoko erakundeekin, lan egiten den lekuan bereizkeria-mota desberdinak aztertu eta horien aurka egiteko.

34) Ipar Irlandako komunitate nagusien artean bakea eta adiskidetzeta sustatzeko beharrezkoak dela bide, zuzentarau honetan nahitaezkoa da xedapen bereziak jasotzea.

35) Estatu kideek zehapen eragingarri,

prever sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de que se contravengan las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

36) Los Estados miembros podrán confiar la aplicación de la presente Directiva a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos, en lo relativo a las disposiciones que entran en el ámbito de los convenios colectivos, siempre y cuando los Estados miembros tomen todas las disposiciones necesarias para poder garantizar en todo momento los resultados establecidos por la presente Directiva.

37) De conformidad con el principio de subsidiariedad contemplado en el artículo 5 del Tratado CE, los objetivos de la presente Directiva, en particular el establecimiento en la Comunidad de un marco para la igualdad en el empleo y la ocupación, no pueden alcanzarse de manera suficiente por los Estados miembros. Por consiguiente, pueden lograrse mejor, debido a la dimensión y repercusión de la acción propuesta, en el ámbito comunitario. Conforme al principio de proporcionalidad tal y como se enuncia en el mencionado artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

## **HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:**

### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1. Objeto**

La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el

proporzional eta disuasio-izaerakoak ezarri behar dituzte, zuzentarau honek eratorritako betebeharren aurka egiten denean.

36) Estatu kideek gizarte-solaskideen ardurapean utzi ahal izango dute zuzentarau honen aplikazioa, azken horiek aho batez hala eskatzen badute, hitzarmen kolektiboan esparrukoak diren xedapenei dagokienez. Horretarako, estatu kideek beharrezko neurri guztiak hartuko dituzte, une oro zuzentarau honek ezarritako emaitzak bermatu ahal izateko.

37) Eeren Tratatuaren 5. artikuluan jasotako subsidiaritate-printzipioarekin bat etorriz, estatu kideek ezin dituzte behar bestean erdietsi zuzentarau honetako xedeak, eta horien artean, bereziki, Europako Erkidegoan enpleguari eta okupazioari begira berdintasun-esparrua ezartzea. Horrenbestez, xede horiek hobeto gauza daitezke Europako Erkidegoaren esparruan, proposatutako ekintzaren dimentsioa eta ondoreak direla eta. Proporzionaltasun-printzipioaren arabera, aipatu artikulua ildotik, zuzentarau honek xede hori lortzeko behar diren arauak baino ez ditu ezarri.

## **HURRENGO ZUZENTARAU ONETSI DU:**

### **LEHENENGO KAPITULUA**

#### **XEDAPEN OROKORRAK**

##### **1. artikulua. Xedea**

Zuzentarau honen xedea da esparru orokor bat ezartzea, enpleguaren eta okupazioaren arloan, erlijio nahiz pentsaeraren, ezgaitasunaren, adinaren edo sexu-joeraren ondoriozko bereizkeriaren aurka egiteko, estatu kideetan tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko asmoarekin.

principio de igualdad de trato.

## **Artículo 2. Concepto de discriminación**

1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por principio de igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa o indirecta basada en cualquiera de los motivos mencionados en el artículo

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1:

a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por alguno de los motivos mencionados en el artículo 1;

b) Existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que:

i) dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios; o que

ii) respecto de las personas con una discapacidad determinada, el empresario o cualquier persona u organización a la que se aplique lo dispuesto en la presente Directiva, esté obligado, en virtud de la legislación nacional, a adoptar medidas adecuadas de conformidad con los principios contemplados en el artículo 5 para eliminar las desventajas que supone esa disposición, ese criterio o esa práctica.

3. El acoso constituirá discriminación a efectos de lo dispuesto en el apartado 1

## **2. artikulua. Bereizkeriaren kontzeptua**

1. Zuzentarau honen ondoreetarako, tratu-berdintasunaren printzipio gisa ulertuko da zuzeneko nahiz zeharkako bereizkeria ororen gabezia, 1. artikuluan aipatu arrazoiei dagokienez.

2. 1. paragrafoan xedatutakoaren ondoreetarako:

a) Zuzeneko bereizkeria egongo da, pertsona batek beste bati begira hain mesedegarria ez den tratua izan duenean edo izan lezakeenean, antzeko egoera batean, 1. artikuluan aipatu arrazoietako batengatik.

b) Zeharkako bereizkeria egongo da, itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo eginera batek aparteko desabantaila sor diezaiekenean erlijio nahiz pentsaera jakin bateko pertsonen, ezgaitasunen bat dutenei, adin jakin batekoei, edo sexu-joera jakin bat dutenei, beste pertsona batzuei begira. Hala ere, salbuespen gisa:

i) helburu legitimo batek modu objektiboan justifika dezake xedapen, irizpide edo eginera hori, helburu hori lortzeko bideak egokiak eta beharrezkoak izanik; edo

ii) ezgaitasun jakin bat duten pertsonen begira, zuzentarau honen xedapenen aplikazio-esparruko enpresaburuak edo beste edozein pertsona nahiz erakundek betebeharra izan dezake, nazio-legeriaren ondorioz, 5. artikuluan jasotako printzipioekin bat etorritik, neurri egokiak hartzeko, xedapen, irizpide edo eginera horrek dakartzan desabantailak ezabatzeko.

3. Jazarpena bereizkeriatzat hartuko da, 1. paragrafoan xedatutakoaren

quando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos indicados en el artículo 1 que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. A este respecto, podrá definirse el concepto de acoso de conformidad con las normativas y prácticas nacionales de cada Estado miembro.

4. Toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados en el artículo 1 se considerará discriminación con arreglo a lo dispuesto en el apartado 1.

5. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las medidas establecidas en la legislación nacional que, en una sociedad democrática, son necesarias para la seguridad pública, la defensa del orden y la prevención de infracciones penales, la protección de la salud y la protección de los derechos y libertades de los ciudadanos.

### **Artículo 3º Ámbito de aplicación**

1. Dentro del límite de las competencias conferidas a la Comunidad, la presente Directiva se aplicará a todas las personas, por lo que respecta tanto al sector público como al privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

a) Las condiciones de acceso al empleo, a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación y promoción, independientemente de la rama de actividad y en todos los niveles de la clasificación profesional, con inclusión de lo relativo a la promoción.

b) El acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional

ondoreetarako, nahi ez den jokabide bat sortu eta jokabide horrek 1. artikuluan aipatu arrazoietakoa batekin zerikusia duenean, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, etsaigokoa, apalesgarria, umilaziokoa edo ofentsakoa den ingurua sortzea. Ildo horretatik, jazarpen-kontzeptua definitu ahal izango da, estatu kide bakoitzaren nazio-arautegi eta – eginerekin bat etorritz.

4. 1. artikuluan aipatu arrazoiaren batengatik, pertsonen aurka bereizkeria egitearen inguruko agindu oro bereizkeriatzat hartuko da, 1. paragrafoan xedatutakoaren arabera.

5. Zuzentarau honek ez die kalterik egingo nazio-legerian ezarritako neurriei, neurri horiek gizarte demokratiko batean beharrezkoak direnean, segurtasun publikorako, ordena defendatu eta arau-hauste penalak prebenitzeko, osasuna babesteko nahiz herritarren eskubide eta askatasunak babesteko.

### **3. artikulua. Aplikazio-esparrua**

1. Europako Erkidegoari eratziki zaizkion eskumenen barruan, zuzentarau hau pertsona guztiei aplikatuko zaie, sektore publikoari nahiz pribatuari dagokienez, antolakunde publikoak horien barne daudela, honako gai hauen eretzean:

a) Enplegua lortzeko, beregaineko jardueran hasteko eta lanbideari ekiteko baldintzak, horien barne direla hautatze-irizpideak eta kontrataziorako nahiz aurrerakuntzarako baldintzak, eta hori guztiori jarduera-adarra gorabehera, eta lanbide-sailkapenaren maila orotarako, baita aurrerakuntzarako ere.

b) Lanbide-orientabide, lanbide-prestakuntza, goi-mailako lanbide-prestakuntza eta –birziklatze mota eta

superior y reciclaje, incluida la experiencia laboral práctica.

c) Las condiciones de empleo y trabajo, incluidas las de despido y remuneración.

d) La afiliación y participación en una organización de trabajadores o de empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. La presente Directiva no afectará a la diferencia de trato por motivos de nacionalidad y se entenderá sin perjuicio de las disposiciones y condiciones por las que se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países y de apátridas en el territorio de los Estados miembros y del trato que se derive de la situación jurídica de los nacionales de terceros países y de los apátridas.

3. La presente Directiva no se aplicará a los pagos de cualquier tipo efectuados por los regímenes públicos o asimilados, incluidos los regímenes públicos de seguridad social o de protección social.

4. Los Estados miembros podrán prever la posibilidad de que la presente Directiva no se aplique a las fuerzas armadas por lo que respecta a la discriminación basada en la discapacidad y en la edad.

#### **Artículo 4º Requisitos profesionales**

1. No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional

maila guztiak, lan-esperientzia praktikoa barne, lortzeko aukera.

c) Enplegu- eta lan-baldintzak, horien barne direla kaleratzeen eta ordainsarien inguruko baldintzak.

d) Afiliatzeko nahiz parte hartzeko aukera, langileen edo enpresaburuen erakunde batean, edo beste edozein erakundetan, non bertako kideek lanbide zehatz bat gauzatzen duten, eta halako erakundeek ematen dituzten prestazioak jasotzeko aukera.

2. Zuzentarau honek ez ditu aintzat hartuko naziotasun-arrazoien ondoriozko tratu-bereizketak, eta ez die kalterik egingo, hirugarren herrialdeetako nazionalak eta aberrigabeak estatu kideen lurraldean sartu eta bizitzea arautzen duten xedapen eta baldintzei, ezta hirugarren herrialdeetako nazionalen nahiz aberrigabeen egoerak eratortzen duen tratuari ere.

3. Zuzentarau hau ez zaio aplikatuko araubide publikoek edo horiekin berdinetatikoez egindako ezein ordainketari; halako araubideen artean izango dira Gizarte Segurantzako edo gizarte-babesezko araubide publikoak ere.

4. Estatu kideek ezarri ahal izango dute indar-armatuei zuzentarau hau ez aplikatzeko aukera, ezgaitasunean eta adinean oinarritutako bereizkeriari dagokionez.

#### **4. artikulua. Lanbide-betekizunak**

1. 2. artikuluko 1 eta 2. paragrafoetan xedatutakoa gorabehera, estatu kideek xedatu ahal izango dute, 1. artikuluko ezaugarriren batean oinarritutako tratu-bereizketak bereizkeria-izaerarik ez izatea, baldin eta, kasuan kasuko lanbide-jardueraren izaera edo jarduera hori gauzatzeko ingurua dela bide, ezaugarri hori oinarritzkoa eta

concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado.

2. Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización. Esta diferencia de trato se ejercerá respetando las disposiciones y principios constitucionales de los Estados miembros, así como los principios generales del Derecho comunitario, y no podrá justificar una discriminación basada en otro motivo.

Siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir en consecuencia a las personas que

erabakigarria bada lanbide-betekizun gisa. Horrez gain, tratu-bereizketaren xedea legitimoa izan beharko da, eta lanbide-betekizuna proportzionala.

2. Estatu kideek eutsi ahal izango diete, zuzentarau honen onespén-egunean euren nazio-legerian indarrean zeuden xedapenei, edo xedapenak ezarri ahal izango dituzte, bihar-etzi zuzentarau honen onespén-eguneko nazio-eginerak jasoko dituen legerian, xedapenon ondorioz, elizen eta etikatzat erlijio edo pentsaera jakin bat hartzen duten beste erakunde publiko nahiz pribatu batzuen lanbide-jardueren kasuan, ez denean bereizkeriatzat hartzen pertsona baten erlijioan edo pentsaeran oinarritutako tratu-bereizketa. Nolanahi ere, jarduera horien izaerarengatik edo horiek gauzatzeko inguruarengatik, pertsonaren erlijioa edo pentsaera hori oinarritzkoa, legitimoa eta justifikatua izan beharko da, lanbide-betekizun gisa, erakundearen etikari dagokionez. Tratu-bereizketa hori egingo da, errespetatuz estatu kideen konstituzio-xedapen eta –printzipioak, bai eta Europako Erkidegoko zuzenbidearen printzipio orokorrak ere; halaber, tratu-bereizketa horrek ezin izango du justifikatu beste arrazoi batean oinarritutako bereizkeriarik.

Zuzentarau honen xedapenak errespetatzen diren heinean, zuzentarau honek ez dio kalterik egingo elizen eta erlijio edo pentsaera jakin bat hartzen duten beste erakunde publiko nahiz pribatu batzuen eskubideari, konstituzio-xedapenekin eta nazio-legeriekin bat etorrituz, euren langileei eskatu ahal izateko onustez eta leialtasunez jardutea erakundearen etikarekin.

trabajen para ellas una actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la organización.

### **Artículo 5º Ajustes razonables para las personas con discapacidad**

A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades.

### **Artículo 6º Justificación de diferencias de trato por motivos de edad**

1. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que las diferencias de trato por motivos de edad no constituirán discriminación si están justificadas objetiva y razonablemente, en el marco del Derecho nacional, por una finalidad legítima, incluidos los objetivos legítimos de las políticas de empleo, del mercado de trabajo y de la formación profesional, y si los medios para lograr este objetivo son adecuados y necesarios.

Dichas diferencias de trato podrán incluir, en particular:

a) El establecimiento de condiciones especiales de acceso al empleo y a la

### **5. artikulua. Egokitze arrazoitsuak desgai diren pertsonentzat**

Desgai diren pertsoneri begira tratu-berdintasunaren printzipioa bermatzeko helburuarekin, egokitze arrazoitsuak gauzatuko dira. Horrek esan nahi du enpresaburuek neurri egokiak hartuko dituztela, egoera bakoitzean dauden beharrezkoen arabera, desgai diren pertsoneri ahalbidetzeko enplegua lortzea, enpleguan parte hartzea edo lanbidean aurrerantz egitea, edo desgai diren pertsoneri prestakuntza eskaintzeko, salbu eta neurri horiek zama astunegia direnean enpresaburuarentzat. Zama ez da astunegizat joko, kasuan kasuko estatu kidean desgaitasunei buruzko politiken esparruko neurriek hura behar beste arintzen dutenean.

### **6. artikulua. Adinaren ondoriozko tratu-bereizketak justifikatzea**

1. 2. artikuluko 2. paragrafoan xedatutakoa gorabehera, estatu kideek ezarri ahal izango dute adinaren ondoriozko tratu-bereizketek ez dutela bereizkeriarik eragiten, baldin eta, nazio-zuzenbidearen esparruan, halakoak modu objektiboan eta arrazoitsuan justifikatuta badaude, helburu legítimo batengatik, eta, esangura horretan, enplegu-politikako, lan-merkatuko eta lanbide-prestakuntzako xede legítimoengatik. Nolanahi ere, helburu legítimo hori lortzeko bideak egokiak eta beharrezkoak izan behar dira.

Tratu-bereizketa horietara bildu ahal izango dira, bereziki:

a) Enplegua lortzearen eta lanbide-prestakuntza izatearen inguruan,

formación profesional, de empleo y de trabajo, incluidas las condiciones de despido y recomendación, para los jóvenes, los trabajadores de mayor edad y los que tengan personas a su cargo, con vistas a favorecer su inserción profesional o garantizar la protección de dichas personas.

b) El establecimiento de condiciones mínimas en lo que se refiere a la edad, la experiencia profesional o la antigüedad en el trabajo para acceder al empleo o a determinadas ventajas vinculadas al mismo.

c) El establecimiento de una edad máxima para la contratación, que esté basada en los requisitos de formación del puesto en cuestión o en la necesidad de un período de actividad razonable previo a la jubilación.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que no constituirán discriminación por motivos de edad, la determinación, para los regímenes profesionales de seguridad social, de edades para poder beneficiarse de prestaciones de jubilación o invalidez u optar a las mismas, incluidos el establecimiento para dichos regímenes de distintas edades para trabajadores o grupos o categorías de trabajadores y la utilización, en el marco de dichos regímenes, de criterios de edad en los cálculos actuariales, siempre que ello no suponga discriminaciones por razón de sexo.

### **Artículo 7º Acción positiva y medidas específicas**

1. Con el fin de garantizar la plena igualdad en la vida profesional, el principio de igualdad de trato no impedirá que un Estado miembro mantenga o adopte medidas específicas destinadas a prevenir o

enpleguaren nahiz lanaren inguruan, eta horien artean kaleratze- eta ordainsari-baldintzei dagokienez, baldintza bereziak ezartzea, gazteentzat, urte gehien duten langileentzat eta kargupean pertsonak dituztenentzat, euren lanbideratzea errazteko edo pertsona horien babesa bermatzeko.

b) Gutxienerako baldintzak ezartzea, adinari, lanbide-esperientziari edo laneko antzintasunari dagokienez, enplegua edo enpleguari modu estuan lotutako zenbait abantaila lortzeko.

c) Kontratuak egiteko gehieneko adina ezartzea, oinarri hartuta kasuan kasuko lanpostuaren prestakuntza-betekizunak edo jubilazioa hartu aurretik lanean aritutako denbora behar bestekoa izatea.

2. 2. artikuluko 2. paragrafoan xedatutakoa gorabehera, estatu kideek ezarri ahal izango dute adinaren ondoriozko bereizkeriarik ez dela eragingo, Gizarte Segurantzako lanbide-araubideetan, adin jakin batzuk ezartzeagatik, jubilazio- edo ezgaitasun-prestazioen onurak jaso ahal izateko edo horretarako aukera izateko. Halaber, estatu kideek, araubide horiei dagokienez, adin desberdinak ezarri ahal izango dituzte langileentzat edo langileen talde nahiz kategorientzat, eta, araubide horien esparruan, adin-irizpideak erabili ahal izango dituzte kalkulu aktuarialetan. Nolanahi ere, horrek ez du eragin behar sexuaren ondoriozko bereizketarik.

### **7. artikulua. Ekintza positiboa eta neurri bereziak**

1. Lanbide-bizitzan erabateko berdintasuna bermatzeko xedarekin, tratu-berdintasunaren printzipioak ez du eragotziko estatu kide batek neurri bereziei eustea edo neurri bereziak hartzea, 1. artikuluko edozein

compensar las desventajas ocasionadas por cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1.

2. Por lo que respecta a las personas con discapacidad, el principio de igualdad de trato no constituirá un obstáculo al derecho de los Estados miembros de mantener o adoptar disposiciones relativas a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, ni para las medidas cuya finalidad sea crear o mantener disposiciones o facilidades con objeto de proteger o fomentar la inserción de dichas personas en el mundo laboral.

#### **Artículo 8º Requisitos mínimos**

1. Los Estados miembros podrán adoptar o mantener disposiciones más favorables para la protección del principio de igualdad de trato que las previstas en la presente Directiva.

2. La aplicación de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo para reducir el nivel de protección contra la discriminación ya garantizado por los Estados miembros en los ámbitos cubiertos por la misma.

## **CAPÍTULO II**

### **RECURSOS Y CUMPLIMIENTO**

#### **Artículo 9. Defensa de derechos**

1. Los Estados miembros velarán por la existencia de procedimientos judiciales o administrativos, e incluso, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas mediante la presente Directiva para todas las personas que se consideren perjudicadas por la no aplicación, en lo que a ellas se refiere, del principio de igualdad de trato, incluso tras la conclusión de la relación en la que supuestamente se ha producido la

arrazoiren ondorioz sortutako desabantailak prebenitu nahiz konpentsatzeko.

2. Desgai diren pertsonen dagokienez, tratu-berdintasunaren printzipioak ez ditu oztopatuko, dela estatu kideen eskubidea, lan egiteko lekuan osasuna eta segurtasuna babesteari buruzko xedapenei eusteko edo xedapenak hartzeko, dela helburutzat xedapenei edo erraztasunei eustea duten neurriak, halako pertsonen laneratzea babestu nahiz suspertzeko.

#### **8. artikulua. Gutxieneko betekizunak**

1. Zuzentarau honetan jasotako xedapenen aldean, estatu kideek xede mesedegarriagoak ezarri ahal izango dituzte edo halakoei eutsi ahal izango diete, tratu-berdintasunaren printzipioa babesteko.

2. Zuzentarau honen aplikazioa ez da izango, inola ere, bereizkeriaren aurkako babes-maila gutxitzeko arrazoa, zuzentarau honen esparruetan estatu kideek alde aurretik bereizkeriaren aurka bermatua duten babesari begira.

## **II. KAPITULUA**

### **ERREKURTSOAK ETA BETEARAZTEA**

#### **9. artikulua. Eskubideak defendatzea**

1. Estatu kideek zainduko dute prozedura judicial eta administratiboak izatea, eta, egoki iruditzen zaienean, baita adiskidetza-prozedurak ere, zuzentarau honetan ezarritako betebeharrak gauzatzea galdatzeko, tratu-berdintasunaren printzipioa ez dela bete uste duten pertsonen mesedetan, euren burua kaltetuntzat dutenean. Estatu kideek beste horrenbeste egingo dute, ustezko bereizkeria zein harremanetan gauzatu eta harremanok amaituta daudenean

discriminación.

2. Los Estados miembros velarán por que las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho nacional, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, puedan iniciar, en nombre del demandante o en su apoyo, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial o administrativo previsto para exigir el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

3. Los apartados 1 y 2 se entenderán sin perjuicio de las normas nacionales en materia de plazos de interposición de recursos en relación con el principio de igualdad de trato.

#### **Artículo 10. Carga de la prueba**

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a su ordenamiento jurídico nacional, las medidas necesarias para garantizar que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, de dicho principio alegue, ante un tribunal u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta.

2. Lo dispuesto en el apartado 1 se entenderá sin perjuicio de que los Estados miembros adopten normas sobre la prueba más favorables a la parte demandante.

3. Lo dispuesto en el apartado 1 no se aplicará a los procedimientos penales.

4. Lo dispuesto en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán asimismo a toda acción judicial emprendida de conformidad con el apartado 2 del artículo 9.

ere.

2. Estatu kideek zainduko dute, nazio-zuzenbidean ezarritako irizpideekin bat etorriz, zuzentarau hau betetzearen inguruan interes legitimoa duten elkarte, erakunde edo beste pertsona juridiko batzuek, demandatzailearen izenean edo hori babesteko, eta demandatzaile horren baimenarekin, edozein prozedura judicial edo administratibo hastea, zuzentarau honen ondoriozko betebeharren gauzatzea galdatzeko.

3. 1 eta 2. paragrafoek ez diete kalterik egingo nazio-arauei, errekurtsok jartzeko epeei dagokienez, tratu-berdintasunaren inguruan.

#### **10. artikulua. Froga-zama**

1. Estatu kideek, euren nazioko antolamendu juridikoaren arabera, beharrezko neurriak hartuko dituzte, bermatzeko alderdi demandatuak egiaztatu behar duela tratu-berdintasunaren printzipioa hautsi izana, pertsona batek, bere burua kaltetuntzat duenak, printzipio hori berari ez aplikatzeagatik, alegatzen dituenean, auzitegi edo beste organo eskudun batean, zuzeneko edo zeharkako bereizkeriaren presuntzioa sor dezaketen egitateak.

2. 1. paragrafoan xedatutakoak ez du eragotziko estatu kideek arauak egitea alderdi demandatzailearentzat mesedegarriena den frogaren inguruan.

3. 1. paragrafoan xedatutakoa ez da zaie aplikatuko prozedura penalei.

4. 1, 2 eta 3. paragrafoan xedatutakoa aplikatuko zaio, orobat, 9. artikuluko 2. paragrafoarekin bat etorriz hasitako akzio judicial orori.

5. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar lo dispuesto en el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos relativos al caso corresponda a los órganos jurisdiccionales o a otro órgano competente.

#### **Artículo 11. Protección contra las represalias**

Los Estados miembros adoptarán en sus ordenamientos jurídicos las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores contra el despido o cualquier otro trato desfavorable adoptado por parte del empresario como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato.

#### **Artículo 12. Divulgación de información**

Los Estados miembros velarán por que las disposiciones adoptadas en virtud de la presente Directiva, además de las disposiciones correspondientes ya en vigor, sean puestas en conocimiento de las personas a las que sea aplicable, por todos los medios apropiados, por ejemplo en el lugar de trabajo, y en todo su territorio.

#### **Artículo 13. Diálogo social**

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales, a fin de promover la igualdad de trato, incluido el control de las prácticas en el lugar de trabajo, convenios colectivos, códigos de conducta, y mediante la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros

5. Estatu kideek ez dute betebeharririk izango, 1. paragrafoan xedatutakoa aplikatzeko, kasuaren egitateak jurisdikzio-organoei edo beste organo eskudun batek aztertu behar dituenean.

#### **11. artikulua. Errepresialen aurkako babesa**

Estatu kideek, euren antolamendu juridikoetan, beharrezko neurriak hartuko dituzte, langileak babesteko kaleratzeen aurka edo enpresaburuak emandako beste edozein tratu kaltegarriren aurka, langileek enpresan egindako erreklamazioarengatik edo egikaritutako akzio judizialarengatik, tratu-berdintasunaren printzipioa betetzeko.

#### **12. artikulua. Informazioa zabaltzea**

Estatu kideek zainduko dute, zuzentarau honen ondorioz onartutako xedapenak, bai eta alde zuzenak ere, indarrean zeuden xedapenak ere, komunikatzea xedapenok aplikatuko zaizkien pertsonen, egoki diren bide guztiak erabiliz, esate baterako, lantokietan, eta euren lurralde guztian.

#### **13. artikulua. Gizarte-elkarrizketa**

1. Estatu kideek, kasu kasuko nazio-tradizio eta –egineren arabera, neurri egokiak hartuko dituzte, gizarte-solaskideen artean elkarrizketa suspertzeko, tratu-berdintasuna sustatzeko xedearekin. Halako neurrien artean izango dira, hala lan egiteko lekuko egineren, hitzarmen kolektiboen eta jokabide-kodeen kontrola, nola esperientzia eta jardunbide egokien ikerketa edo elkartrukea.

2. Estatu kideek, euren nazio-tradizio eta –eginerekin bat etorritik, enpresaburuak eta langileen artean

fomentarán entre empresarios y trabajadores, sin perjuicio de su autonomía, la celebración al nivel apropiado, de convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 3 que entren dentro de las competencias de la negociación colectiva. Estos convenios respetarán los requisitos mínimos establecidos en la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de aplicación.

#### **Artículo 14. Diálogo con las organizaciones no gubernamentales**

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las legislaciones y prácticas nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación basada en alguno de los motivos contemplados en el artículo 1, con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

### **CAPÍTULO III**

#### **DISPOSICIONES PARTICULARES**

##### **Artículo 15. Irlanda del Norte**

1. Para hacer frente a la infrarrepresentación de una de las principales comunidades religiosas en los servicios policiales de Irlanda del Norte, las diferencias de trato en materia de contratación en dichos servicios, incluido el personal de apoyo, no constituirán discriminación, en la medida en que dichas diferencias de trato estén explícitamente autorizadas por la legislación nacional.

2. Con objeto de mantener el equilibrio de las posibilidades de empleo para el cuerpo docente en Irlanda del Norte, contribuyendo al mismo tiempo a superar las divisiones históricas entre las principales comunidades religiosas existentes, las disposiciones de la

suspertuko dute, horien autonomiari kalterik egin gabe, kasuan kasuko maila egokian bereizkeriaren aurkako arauak ezartzen dituzten hitzarmenak egitea, 3. artikulua aipatu esparruetan, betiere, esparru horiek negoziazio kolektibora biltzeko modukoak badira. Hitzarmen horiek errespetatuko dituzte zuzentarau honetako gutxieneko betekizunak eta nazioan aplikagarri diren kasuan kasuko neurriak.

#### **14. artikulua. Elkarrizketa, gobernuz kanpoko erakundeekin**

Estatu kideek elkarrizketa suspertuko dute kasuan kasuko gobernuz kanpoko erakundeekin, halakoek, nazio-legeria eta –egineren arabera, interes legitimoa dutenean, 1. artikuluko arrazoieta batean oinarritutako bereizkeriaren aurkako borrokan laguntzeko, tratu-berdintasunaren printzipioa sustatzeko xedearekin.

### **III. KAPITULUA**

#### **XEDAPEN BEREZIAK**

##### **15. artikulua. Ipar Irlanda**

1. Ipar Irlandako polizia-zerbitzuetan komunitate erlijiosorik garrantzitsuenetako batek duen infraordezkaritzari aurre egiteko, ez dira bereizkeria izango zerbitzu horietan kontratuak egitean gauzatutako tratu-bereizketak, ezta langile laguntzaileak kontratatzean ere, betiere, nazio-legeriak bereizketa horiek esanbidez baimendu baditu.

2. Ipar Irlandako irakasleen enplegu-aukeren orekari eusteko xedearekin, eta, aldi berean, bertan dauden komunitate erlijiosoen arteko banaketa historikoak gainditzen laguntzeko, zuzentarau honen erlijioari edo pentsaerei buruzko xedapenak ez dira

presente Directiva en materia de religión o de convicciones no se aplicarán a la contratación de cuerpo docente en las escuelas de Irlanda del Norte, en la medida en que ello esté explícitamente autorizado por la legislación nacional.

#### **CAPÍTULO IV**

#### **DISPOSICIONES FINALES**

##### **Artículo 16. Cumplimiento**

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para velar por que:

- a) Se supriman las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato;
- b) se declaren o puedan declararse nulas e inválidas o se modifiquen todas las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato que figuren en los contratos o convenios colectivos, en los reglamentos internos de las empresas o en los estatutos de las profesiones independientes y de las organizaciones sindicales y empresariales.

##### **Artículo 17. Sanciones**

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicables en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento. Dichas sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros comunicarán dichas disposiciones a la Comisión a más tardar el 2 de diciembre de 2003 y le notificarán, sin demora, cualquier modificación de aquéllas.

##### **Artículo 18. Aplicación**

aplikatuko Ipar Irlandako irakasleak kontratatzean, nazio-legeriak hori esanbidez ahalbidetzen duen heinean.

#### **IV. KAPITULUA**

#### **AZKEN XEDAPENAK**

##### **16. artikulua. Betearaztea**

Estatu kideek beharrezko neurriak hartuko dituzte, hurrengoak zaintzeko:

- a) Tratu-berdintasunari buruzko printzipioaren aurkako lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenak ezabatzea.
- b) Kontratu nahiz hitzarmen kolektiboetako, enpresetako barne-araudietako edo lanbide independente nahiz sindikatuen eta enpresaburuen erakundeen estatutuetako xedapen guztiak, tratu-berdintasunari buruzko printzipioaren aurkakoak izanez gero, deusezak direla adieraztea edo halakoak deusez eta baliogabetzat jotzeko aukera izatea, edo halakoak aldaraztea.

##### **17. artikulua. Zehapenak**

Estatu kideek zehapenen araubidea ezarriko dute, aplikatuko dena tratatu honen ondorioz ezarritako nazio-xedapenak hausten direnean; halaber, estatu kideek beharrezko neurri guztiak hartuko dituzte, nazio-xedapen horiek betetzen direla bermatzeko. Zehapen horiek eragingarriak, proportzionalak eta disuazio-izaerakoak izango dira, eta zehapen horien artean jaso ahal izango da biktimari kalte-ordaina ematea. Estatu kideek xedapen horiek Batzordeari komunikatuko dizkiote, gehienez ere, 2003ko abenduaren 2rako, eta, atzerapenik gabe, jakinaraziko diote xedapen horien inguruko edozein aldarazpen.

##### **18. artikulua. Aplikazioa**

Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 2 de diciembre de 2003 o bien podrán confiar su aplicación, por lo que se refiere a las disposiciones que dependen de los convenios colectivos, a los interlocutores sociales, a petición conjunta de éstos. En tal caso, los Estados miembros se asegurarán de que, a más tardar el 2 de diciembre de 2003, los interlocutores sociales hayan establecido de mutuo acuerdo las disposiciones necesarias; los Estados miembros interesados deberán tomar todas las disposiciones necesarias para poder garantizar, en todo momento, los resultados fijados por la presente Directiva. Informarán inmediatamente de ello a la Comisión.

A fin de tener en cuenta condiciones particulares, los Estados miembros podrán disponer, cuando sea necesario, de un plazo adicional de tres años a partir del 2 de diciembre de 2003, es decir, de un máximo de 6 años en total, para poner en aplicación las disposiciones de la presente Directiva relativas a la discriminación por motivos de edad y discapacidad. En este caso, lo comunicarán de inmediato a la Comisión. Los Estados miembros que opten por recurrir a este período adicional informarán anualmente a la Comisión sobre las medidas que adopten para luchar contra la discriminación por motivos de edad y discapacidad, y sobre los progresos realizados para la aplicación de la presente Directiva. La Comisión informará anualmente al Consejo. Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, éstas harán referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su

Estatu kideek zuzentarau honetan ezarritakoa betetzeko beharrezko lege-, erregelamendu- eta –administrazio-xedapenak emango dituzte, gehienez ere, 2003ko abenduaren 2rako, edo, hitzarmen kolektiboen mendekoak diren xedapenei dagokienez, gizarte-solaskideen esku utzi ahal izango dute zuzentarauaren aplikazioa, horiek osatzen dituzten alderdiek hala eskatzen dutenean, adostasunez. Kasu horretan, estatu kideek ziurtatuko dute, gehienez ere, 2003ko abenduaren 2rako, gizarte-solaskideek adostasunez ezarri dituztela beharrezko xedapenak; estatu kide interesdunek beharrezko xedapen guztiak eman beharko dituzte, zuzentarau honek finkatutako emaitzak une oro bermatu ahal izateko. Horren berri berehala emango diote Batzordeari.

Baldintza bereziak kontuan hartzeko xedearekin, estatu kideek, beharrezkoa denean, hiru urte gehiagoz luzatu ahal izango dute epea, 2003ko abenduaren 2tik aurrera, hau da, guztira sei urte izango dituzte, zuzentarau honen xedapenak aplikatzeko, adinaren eta desgaitasunaren ondoriozko bereizkeriaren inguruan. Kasu horretan, berehala emango diote horren berri Batzordeari. Epe gehigarri hori baliatzen duten estatu kideek urtero informatuko dute Batzordea, hartzen dituzten neurrien inguruan, adinaren eta desgaitasunaren ondoriozko bereizkeriaren aurka egiteko, eta zuzentarau hau aplikatzeko ematen dituzten aurrerapausoen inguruan. Batzordeak urtero informatuko du Kontseilua. Estatu kideek halako xedapenak ematen dituztenean, xedapenok zuzentarau hori egingo diote erreferentzia, edo erreferentzia horrekin batera ageriko dira argitalpen ofizialean. Estatu kideek aipatu

publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

#### **Artículo 19. Informe Informe**

1. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión, a más tardar el 2 de diciembre de 2005 y, posteriormente, cada cinco años, toda la información necesaria para que la Comisión elabore un informe dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo sobre la aplicación de la presente Directiva.

2. El informe de la Comisión tendrá en cuenta, cuando proceda, los puntos de vista de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales correspondientes. Con arreglo a la consideración sistemática del principio de igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer, dicho informe facilitará, entre otras cosas, una evaluación de la incidencia de las medidas tomadas sobre mujeres y hombres. A la luz de la información recibida, el informe incluirá, en caso necesario, propuestas de revisión y actualización de la presente Directiva.

#### **Artículo 20. Entrada en vigor**

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas.

#### **Artículo 21. Destinatarios**

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

erreferentziaren modalitateak ezarriko dituzte.

#### **19. artikulua. Txostena Txostena**

1. Estatu kideek Batzordeari komunikatu diote, gehienez ere, 2005eko abenduaren 2rako eta, gerogarrenean, bost urterik behin, beharrezko informazio guztia, Batzordeak zuzentarau honen aplikazioaren inguruko txosten bat egin dezan, Europako Parlamentuari eta Kontseiluari bidaltzeko.

2. Batzordearen txostenak kontuan hartuko ditu, bidezkoa denean, gizarte-solaskideen eta kasuan kasuko gobernuz kanpoko erakundeen ikuspuntuak. Gizonaren eta emakumearen arteko aukera-berdintasunaren printzipioarekin bat etorriz, txosten horrek ahalbidetuko du, besteak beste, hartutako neurrien eragina ebaluatzea, gizonengan eta emakumeengan. Jasotako informazioa aintzat hartuta, txostenak jasoko ditu, behar izanez gero, zuzentarau hau berrikusteko eta eguneratzeko proposamenak.

#### **20. artikulua. Indarrean jartzea**

Zuzentarau hau indarrean jarriko da Europako Erkidegoen Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunean.

#### **21. artikulua. Jasotzaileak**

Estatu kideak izango dira zuzentarau honen jasotzaileak.