

**15. DIRECTIVA 2006/54/CE DEL
PARLAMENTO EUROPEO Y DEL
CONSEJO, DE 5 DE JULIO DE 2006,
RELATIVA A LA APLICACIÓN DEL
PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO
ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN
ASUNTOS DE EMPLEO Y
OCUPACIÓN (REFUNDICIÓN)**

(DOUE nº L 204, DE 26 de julio de 2006)

**EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL
CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,**

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 141, apartado 3,

Vista la propuesta de la Comisión,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo,

De conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 251 del Tratado,

Considerando lo siguiente:

1) La 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 acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, y la Directiva 86/378/CEE del Consejo, de 24 de julio de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social, han sido modificadas de forma sustancial. La Directiva 75/117/CEE del Consejo, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores

**15. EUROPAKO PARLAMENTUAREN
ETA KONTSEILUAREN 2006/54/EE
ZUZENTARAU, GIZONEN ETA
EMAKUMEEN ARTEAN TRATU-
BERDINTASUNAREN PRINTZIPIOA
APLIKATZEKO ENPLEGUAREKIN
ETA OKUPAZIOAREKIN ZERIKUSIA
DUTEN GAJETAN (TESTU
BATEGINA)**

(2006ko uztailaren 26ko EBAO, 204 L zk.)

**EUROPAKO PARLAMENTUAK ETA
EUROPAR BATASUNeko
KONTSEILUAK,**

Europako Erkidegoa eratzeko Tratua, eta, bereziki, horren 141. artikuluko 3. paragrafoa aztertuta,

Batzordearen proposamena aztertuta, Europako zando eta Gizarte Komitearen irizpena aztertuta,

Tratatuaren 251. artikuluan ezarritako prozedurarekin bat etorritz,

Honako hau kontuan hartuta:

1) Aldarazpen garrantzitsuak egin dira, Kontseiluaren 1976ko otsailaren 9ko 76/207/EEE Zuzentarauan, enplegua, prestakuntza eta lanbide-aurrerakuntza lortzeko orduan, eta lan-baldintzetan, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeari buruzkoan, eta Kontseiluaren 1986ko uztailaren 24ko 86/378/EEE Zuzentarauan, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa Gizarte Segurantzaren lanbide-araubideetan aplikatzeari buruzkoan. Kontseiluaren 1975eko otsailaren 10eko 75/117/EEE Zuzentaruak, gizon eta emakume langileen artean ordainsari-berdintasunaren printzipioa aplikatzearen inguruan estatu kideetan dauden legeriak hurreratzeari buruzkoak, eta Kontseiluaren 1997ko

masculinos y femeninos, y la Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1997, relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, contienen también disposiciones cuya finalidad es la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Dado que en dichas Directivas se han hecho modificaciones, conviene, en aras de la claridad, refundir las disposiciones correspondientes, reuniendo en un único texto las principales disposiciones existentes en este ámbito, así como ciertas novedades que se derivan de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (en lo sucesivo denominado «el Tribunal de Justicia»).

2) La igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental del Derecho comunitario en virtud del artículo 2 y del artículo 3, apartado 2, del Tratado, así como de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Dichas disposiciones del Tratado proclaman la igualdad entre hombres y mujeres como una «misión» y un «objetivo» de la Comunidad e imponen una obligación positiva de promover dicha igualdad en todas sus actividades.

3) El Tribunal de Justicia ha sostenido que el ámbito de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres no puede reducirse únicamente a la prohibición de las discriminaciones que se derivan de la pertenencia a uno u otro sexo. En atención a su objeto y a los derechos que pretende proteger, debe aplicarse igualmente a las discriminaciones que tienen lugar a consecuencia del cambio de sexo de una persona.

4) El artículo 141, apartado 3, del

abenduaren 15eko 97/80/EE Zuzentarauak, sexuan oinarritutako bereizkeria-kasuetan, froga-zamari buruzkoak, berebat, xedapenak jaso dituzte, helburu dutenak gizonen eta emakumeen artean tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea. Zuzentaru horietan aldarazpenak egin direnez, komeni da, argitasunaren mesedetan, kasuan kasuko xedapenak bateratzea, testu bakar batera bilduz esparru horretan dauden xedapen garrantzitsuenak, bai eta Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegiaren (aurrerantzean «Auzitegia» deituko denaren) jurisprudentziak ondorioztatutako zenbait berrikuntza ere.

2) Gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna Europako Erkidegoko oinarritzko printzipio bat da, aintzat hartuta Tratatu 2. artikulua eta 3. artikulua 2. paragrafoa, bai eta Auzitegiaren jurisprudentzia ere. Tratatu xedapen horiek gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna aldarrikatu dute, Europako Erkidegoaren «misio» eta «helburu» gisa, eta betebeharrak positiboak ezarri dute, berdintasun hori Europako Erkidegoaren jardura guztietan sustatzeko.

3) Auzitegiak ezarri du gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunari buruzko printzipioaren aplikazio-esparrua ezin dela mugatu soil-soilik sexu batekoa edo bestekoa izatearen ondoriozko bereizkeriak debekatzerara. Printzipio horren xedea eta horrek babestu nahi dituen eskubideak aintzat hartuta, printzipio hori aplikatu behar zaie, berebat, pertsona batek sexua aldatzeagatik sortzen diren bereizkeriei.

4) Tratatu 141. artikuluko 3.

Tratado proporciona ahora una base jurídica específica para la adopción de medidas comunitarias destinadas a garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de igualdad de trato en asuntos de empleo y ocupación, incluido el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

5) En los artículos 21 y 23 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea se prohíbe también toda discriminación por razón de sexo y se consagra el derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

6) El acoso y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y constituyen discriminación por razón de sexo a efectos de la presente Directiva. Dichas formas de discriminación se producen no solo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción. Por consiguiente, se deben prohibir estas formas de discriminación y deben estar sujetas a sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

7) En este contexto, debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular, a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo y en el acceso al empleo, a la formación profesional y a la promoción, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

8) El principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor establecido en el artículo

paragrafoak oinarri juridiko berezia eskaini du, erkidego-mailako neurriak hartzeko, enpleguren eta okupazioaren arloetan aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzea bermatu dadin; azken horretara biltzen da baita ere ordainsari berberak izateko printzipioa, lan bera egiteagatik edo balio bereko lana egiteagatik.

5) Europar Batasuneko Oinarrizko Eskubideen Gutunak, 21 eta 23 artikuluetan, sexuan oinarritutako bereizkeria oro ere debekatu du, eta gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunari buruzko eskubidea ezarri du, esparru guztietan, baita enplegu-, lan- eta ordainsari-arloetan ere.

6) Jazarpena eta sexu-jazarpena gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunari buruzko printzipioaren aurkakoak dira, eta sexuan oinarritutako bereizkeria sortzen dute, zuzentarau honen ondoretarako. Bereizkeria-mota horiek gauzatzen dira, lan egiteko lekuan ez ezik, enplegua, lanbide-prestakuntza eta lanbide-aurrerakuntza lortzeari dagokionez ere. Horrenbestez, bereizkeria-mota horiek debekatu behar dira, eta zehapen eragingarri, proportzional eta disuazio-izaerakoak izan behar dituzte.

7) Esangura horretan, enpresaburuak eta lanbide-prestakuntzako arduradunak bultzatu behar dira, sexuan oinarritutako bereizkeria-mota guztiak borrokatzeko neurriak har ditzaten, eta, batik bat, jazarpenaren eta sexu-jazarpenaren aurkako prebentzio-neurriak, lan egiteko lekuan eta enplegua, lanbide-prestakuntza eta lanbide-aurrerakuntzari dagokionez, nazio-legeriarekin eta –eginerarekin bat etorritik.

8) Ordainsari berberak izateko printzipioa, lan bera egiteagatik edo balio bereko lana egiteagatik,

141 del Tratado y sostenido reiteradamente en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia constituye un aspecto importante del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y una parte esencial e indispensable del acervo comunitario, incluida la jurisprudencia del Tribunal, en lo que se refiere a la discriminación en razón de sexo, por lo que conviene adoptar disposiciones complementarias para su aplicación.

9) De conformidad con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia, para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo al que se puede atribuir un mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales, puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable.

10) El Tribunal de Justicia ha establecido que, en determinadas circunstancias, el principio de la igualdad de retribución no se limita a las situaciones en las que hombres y mujeres trabajan para un mismo empleador.

11) Los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra el hecho de que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los hombres y de que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, por medios tales como reglamentaciones flexibles sobre la jornada laboral que permitan, tanto a hombres como a mujeres, una mejor conciliación de la vida laboral y familiar. Ello podría incluir también reglamentaciones adecuadas sobre permiso parental, que puedan solicitar

Tratatuaren 141. artikulua ezarri eta Auzitegiaren jurisprudentziak behin eta berriro erabili duena, gizonen eta emakumeen arteko berdintasun-printzipioaren alde garrantzitsua da, eta Europako Erkidegoko arau-multzorekin oinarritutako eta nahitaezko zati ere bada, azken horretara biltzen dela Auzitegiaren jurisprudentzia, sexuan oinarritutako bereizkeriari dagokionez. Hori dela eta, printzipio hori zando dadin, xedapen osagarriak zando komeni da.

9) Auzitegiaren sendotutako jurisprudentziarekin bat etorritik, langile batzuek lan bera edo balio bereko lana egiten duten jakiteko, egiaztatu behar da langile horiek konparatzeko moduko egoeran dauden, hainbat inguruabar kontuan hartu ondoren, hala nola, lanaren izaera, prestakuntza-baldintzak eta lan-baldintzak.

10) Auzitegiak ezarri du, inguruabar jakin batzuetan, ordainsari berberak izateko printzipioa ez dela bakarrik kontuan hartu behar gizonen eta emakumeen enplegatzaile berarentzat lan egiten dutenean.

11) Estatu kideek borrokari eutsi behar diote, gizarte-solaskideekin batera, emakumeen gizonen baino ordainsari txikiagoak izatearen aurka, eta lan-merkatuan sexuen artean dagoen bereizketa argiaren aurka; horretarako, erabili behar dituzten bideen artean lanaldiaren inguruko arauaketa malguak daude, gizonen nahiz emakumeen ahalbidetutako dietenak laneko eta familiako bizitza hobeto uztartzea. Bide horien artean lirarteke, halaber, guraso-baimenei buruzko arauaketa egokiak, baimenok aitak nahiz amak eskatzeko modukoak izanik, eta haurrak zaintzeko

en garantizar una prestación final determinada están amparadas por el artículo 141 del Tratado, toda desigualdad de las cotizaciones patronales abonadas en el marco de los regímenes de prestaciones definidas financiadas por capitalización a causa de la utilización de factores actuariales distintos según el sexo no podría tenerse en cuenta en relación con la misma disposición.

16) A título de ejemplo, en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, algunos elementos, tales como la conversión en capital de una parte de la pensión periódica, la transferencia de los derechos de pensión, la pensión de supervivencia reversible y pagadera a un derechohabiente, a cambio de la renuncia a una parte de la pensión o la pensión reducida si el trabajador opta por una jubilación anticipada, pueden ser desiguales en la medida en que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen.

17) Está ya bien establecido que las prestaciones devengadas en virtud de un régimen profesional de seguridad social no se considerarán retribución en la medida en que puedan asignarse a los períodos de empleo anteriores al 17 de mayo de 1990, excepto en el caso de los trabajadores o sus derechohabientes que hubieran incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional de aplicación antes de esa fecha. Por consiguiente, es necesario limitar la aplicación del principio de igualdad de trato en consecuencia.

18) El Tribunal de Justicia ha mantenido

jubilazio-araubide bati begira, azken prestazio jakin bat bermatzeko. Baina zehaztutako prestazioen araubideen esparruan, eta prestazio horiek kapitalizazioaren bidez finantzatutakoak izanik, ugazabek ordaindutako kotizazioetan desberdintasunak egiten badituzte, sexuaren arabera faktore aktuarial desberdinak erabiltzeagatik, desberdintasunok ezin izango dira kontuan hartu xedapen berari begira.

16) Adibide gisa, zehaztutako prestazioen araubideen esparruan, prestazio horiek kapitalizazioaren bidez finantzatutakoak izanik, osagai batzuk desberdinak izan daitezke, zenbatekoen arteko desberdintasunaren arrazoia bada sexuaren arabera faktore aktuarial desberdinak erabiltzea, araubidea finantzatzen hasteko unean. Osagai horien artean daude, hala nola, aldizkako pentsioaren zati bat kapital bihurtzea; pentsio-eskubideak eskualdatzea; bizirik irauteari buruzko pentsioa eskubidedun bati itzultzea eta ordaintzea, horrek pentsio-zati bati uko egitearen truke; edo pentsioa murriztea, langileak aurretiaz hartutako jubilazioa aukeratzen badu.

17) Badago ezarrita, Gizarte Segurantzako lanbide-araubide baten ondorioz sortutako prestazioak ez direla ordainsaritzat hartuko, baldin eta prestazio horiek 1990eko maiatzaren 17a baino lehenagoko enplegualdiei eratzkitzeko modukoak badira. Guztiz kontrakoa ulertuko da, ordea, langileek edo horien eskubidedunek auzitegietan akzio bat egikaritu edo erreklamazio baliokidea aurkeztu badute, data hori baino lehenago aplikagarri zen nazio-zuzenbidearen arabera. Bada, horren ondorioz, tratu-berdintasunari buruzko printzipioaren aplikazioa mugatu behar da.

18) Auzitegiak behin eta berriro adierazi

de forma reiterada que el Protocolo de Barber no tiene ninguna incidencia sobre el derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa, y que la limitación de los efectos en el tiempo de la sentencia en el asunto C-262/88 no se aplica al derecho a la participación en un plan de pensiones de empresa. El Tribunal de Justicia ha decidido asimismo que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de Derecho interno son oponibles en el caso de los trabajadores que invoquen su derecho a afiliación a un plan de pensiones de empresa, a condición de que no sean menos favorables a dicho tipo de acción que a acciones semejantes de carácter nacional y no imposibiliten en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho comunitario. Además, el Tribunal de Justicia ha decidido que el hecho de que un trabajador pueda pretender la afiliación retroactiva a un plan de pensiones de empresa no le permite sustraerse al pago de las cotizaciones relativas al período de afiliación de que se trate.

19) Garantizar la igualdad de acceso al empleo y a la formación profesional capacitadora es esencial para la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, por lo que toda excepción a este principio debe limitarse a las actividades profesionales que requieren el empleo de una persona de un sexo determinado por su naturaleza o el contexto en que se realicen, siempre que el objetivo buscado sea legítimo y se respete el principio de proporcionalidad.

20) La presente Directiva se entiende

du, Barber Protokoloak ez duela inolako eraginik enpresako pentsio-plan batean parte hartzeko eskubidean, eta C-262/88 autuaren gainean emandako epaiaren ondoreak denboran mugatuak badira ere, mugok ez zaizkiola aplikatuko enpresako pentsio-plan baten parte hartzeko eskubideari. Orobat, auzitegiak erabaki du barne-zuzenbideko errekurtsoen epeei buruzko nazio-arauak balia daitezkeela enpresako pentsio-plan batean afiliatzeko eskubidea aldarrikatzen duten langileen kasuan, baldin eta nazio-arau horiek, akzio-mota horri begira, nazio-izaerako beste akzio antzeko batzuei begira baino kaltegarriagoak ez badira, eta, praktikan, Europako Erkidegoko zuzenbidearen eskubideak egikaritzea eragozten ez badute. Gainera, Auzitegiak erabaki du langile batek enpresako pentsio-plan batean atzeraeraginez afiliatu nahi izan arren, horrek ez duela langile hori askatuko kasuan kasuko afiliazioaldiko kotizazioak ordaintzetik.

19) Enplegua lortzeari dagokionez eta pertsona bat trebatzeko behar den lanbide-prestakuntza lortzeari dagokionez, berdintasuna bermatzea oinarrizko da, gizonen eta emakumeen artean tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko, enpleguaren eta okupazioaren arloan. Horrenbestez, printzipio horren inguruko salbuespen oro mugatu behar da sexu jakin bateko pertsona bat enplegatzea eskatzen duten lanbide-jardueretara, halako lanbideen izaerarengatik edo halako lanbideak gauzatzen diren testuinguruarengatik, betiere, erdietsi nahi den helburua legítimoa bada eta proportzionaltasun-printzipioa errespetatzen bada.

20) Zuzentarau honek ez dio kalterik

sin perjuicio de la libertad de asociación, incluido el derecho a fundar, con otros, sindicatos y a afiliarse a estos en defensa de sus intereses. Las medidas adoptadas de conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado podrán incluir la pertenencia o la continuación de la actividad de organizaciones o sindicatos cuyo objetivo principal sea la promoción, en la práctica, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

21) La prohibición de la discriminación debe entenderse sin perjuicio del mantenimiento o la adopción de medidas destinadas a evitar o compensar situaciones de desventaja sufridas por un grupo de personas del mismo sexo. Tales medidas permiten la existencia de organizaciones de personas del mismo sexo cuando su objetivo principal sea promover las necesidades especiales de tales personas y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

22) De conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado, y con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impide a los Estados miembros mantener o adoptar medidas que prevean ventajas específicas para facilitar a las personas del sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o para evitar o compensar las desventajas que sufran en sus carreras profesionales. Dada la situación actual, y teniendo en cuenta la Declaración nº 28 del Tratado de Amsterdam, los Estados miembros deben, en primer lugar, aspirar a mejorar la situación de la mujer en la vida laboral.

egingo elkartzeko askatasunari; askatasun horretara biltzen da beste batzuekin batera sindikatuak eratzeko eskubidea eta horietan afiliatzeko eskubidea, norberaren interesak defendatzeko. Tratatuaren 141. artikuluko 4. paragrafoarekin bat etorri hartutako neurriek barneratu ahal izango dute, erakunde edo sindikatu batzuetako kide izatea nahiz halako jarduerari jarraitzea, baldin eta erakunde edo sindikatu horien xede nagusia bada, praktikan, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna sustatzea.

21) Bereizkeria debekatzeak ez dio kalterik egin behar neurri batzuk eusteari edo neurri batzuk hartzeari, horien helburua denean sexu bereko pertsona talde batek jasandako desabantaila-egoerak saihestea edo konpentsatzea. Halako neurriek ahalbidetzen dute sexu bereko pertsonen erakundeak izatea, erakunde horien xede nagusia denean pertsona horien beharrizan bereziak sustatzea eta gizonen eta emakumeen arteko berdintasuna suspertzea.

22) Tratatuaren 141. artikuluko 4. paragrafoarekin bat etorri, eta lanbitzan gizonen eta emakumeen arteko erabateko berdintasuna praktikan bermatzeko xedearekin, tratu-berdintasunaren printzipioak estatu kideei ez die eragozten abantaila bereziak jaso dituzten neurriek eustea edo halako neurriak hartzea, neurriok direnean ordezkartza gutxien duen sexu pertsonen lanbide-jarduerak gauzatzea errazteko edo halako pertsonen lanbide-karreran jasaten dituzten desabantailak saihesteko edo konpentsatzeko. Gaur egungo egoera dela eta, Amsterdamgo Tratatuaren 28. zenbakidun Adierazpena kontuan hartuta, estatu kideek helburu izan behar dute, lehendabizi, emakumeak

23) De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el trato desfavorable a una mujer relacionado con el embarazo o la maternidad constituye discriminación directa por razón de sexo. Dicho trato debe por lo tanto figurar expresamente en la presente Directiva.

24) El Tribunal de Justicia ha reconocido reiteradamente que, en lo que respecta al principio de igualdad de trato, es legítimo proteger la condición biológica de una mujer durante el embarazo y la maternidad, así como prever medidas de protección de la maternidad con el fin de lograr una verdadera igualdad. Por consiguiente, la presente Directiva no debe afectar a lo dispuesto en la Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la persona embarazada, que haya dado a luz o esté en período de lactancia. La presente Directiva tampoco debe afectar a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE del Consejo, de 3 de junio de 1996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES.

25) Por razones de claridad, conviene asimismo adoptar expresamente disposiciones para la protección del derecho al trabajo de las mujeres en permiso de maternidad, en particular su derecho a reincorporarse al mismo puesto o a un puesto equivalente, a que sus condiciones laborales no se deterioren como resultado de dicho permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

26) En la Resolución del Consejo y de

lan-bizitzan duen egoera hobetzea.

23) Auzitegiaren jurisprudentziak ondorioztatzen du emakume bati tratatu kaltegarria ematen bazaio horren haurdunaldiarengatik edo amatasun-egoerarengatik, tratatu hori sexuan oinarritutako zuzeneko bereizkeria dela. Beraz, tratatu hori esanbidez jasotzeko behar da zuzentarau honetan.

24) Auzitegiak behin eta berriro aitortu du, tratatu-berdintasunaren printzipioari dagokionez, zilegi dela emakumearen egoera biologikoa babestea, haurdunaldiak eta amatasun-egoerak iraun bitartean, bai eta amatasun-egoera babesteko neurriak hartzea ere, benetako berdintasuna lortzeko xedearekin. Horren ondorioz, zuzentarau honek ez dio kalterik egin behar Kontseiluaren 1992ko urriaren 19ko 92/85/EE Zuzentarauari, haurdun dagoen pertsonaren, haur batez erditu den pertsonaren edo edoskialdian dagoen pertsonaren laneko segurtasunaren eta osasunaren hobekuntza sustatzeko neurriak aplikatzeari buruzkoa. Era berean, zuzentarau honek ez dio kalterik egingo Kontseiluaren 1996ko ekainaren 3ko 96/34/EE Zuzentarauak, gurasoen baimenaren inguruan UNICEk, CEEPk eta ESK-k egindako Esparru-akordioari buruzkoak, xedatutakoari.

25) Orobat, argitasunaren mesedetan, komeni da esanbidez xedapenak ematea, amatasun-baimena duten emakumeen lanerako eskubidea babesteko, batez ere, lanpostu berean edo baliokidean berriro lan egiten hasteko eskubideari dagokionez, baimen horren ondorioz euren lan-baldintzetan txarrera ez egiteko eskubideari dagokionez, bai eta absente izan bitartean lan-baldintzetan izan zezakeen edozein hobekuntza baliatzeko eskubideari dagokionez ere.

26) 2000ko ekainaren 29ko Kontseiluan

los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar, se alienta a los Estados miembros a evaluar la posibilidad de que los respectivos ordenamientos jurídicos reconozcan a los hombres trabajadores un derecho individual e intransferible al permiso de paternidad, manteniendo al mismo tiempo sus derechos laborales.

27) Deben aplicarse consideraciones análogas al reconocimiento por los Estados miembros a hombres y mujeres de un derecho individual e intransferible al permiso por adopción de hijos. Corresponde a los Estados miembros determinar la oportunidad de conceder tal derecho al permiso parental y al permiso por adopción, así como las condiciones, distintas del despido y la reincorporación laboral, que queden fuera del ámbito de aplicación de la presente Directiva.

28) La aplicación efectiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres requiere que los Estados miembros establezcan procedimientos adecuados.

29) La introducción de procedimientos judiciales o administrativos adecuados para el cumplimiento de las obligaciones que impone la presente Directiva es fundamental para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato.

30) La adopción de normas sobre la carga de la prueba tiene una gran importancia para garantizar el respeto efectivo del principio de igualdad de trato. Por consiguiente, tal como sostiene el Tribunal de Justicia, deben adoptarse disposiciones para garantizar que la carga de la prueba recaiga en la

bilduta, Kontseiluak eta Lan eta Gizarte Arazoetarako Ministroek emandako Ebazpenak, gizonek eta emakumeek lanbide-jardueran eta familia-bizitzan modu orekatsuan parte-hartzeari buruzkoak, estatu kideei eskatu die ebaluatzea euren antolamendu juridikoetan gizon langileei aitatasun-baimenerako eskubidea aitor diezaioketen, banakako eta eskualdaezin gisa,aldi berean, langile horien lan-eskubideei eutsiz.

27) Antzeko gogoetak egin behar dira, estatu kideek gizonei eta emakumeei seme-alabak adoptatzearen ondoriozko baimena izateko eskubidea aitortzeari dagokionez, banakako eta eskualdaezin gisa. Estatu kideek zehaztu behar dute gurasoen baimenerako eta adopzioaren ondoriozko baimenerako eskubidea aitortzearen egokitasuna, bai eta, kaleratzeaz eta berriro lanean hasteaz landa, zuzentarau honen aplikazio-esparrutik kanpo uzten diren baldintzak ere.

28) Gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa eragingarritasunez aplika dadin estatu kideek prozedura egokiak ezarri behar dituzte.

29) Zuzentarauak ezarritako betebeharrak gauzatzeko prozedura judicial eta administratibo egokiak sortzea oinarritzkoa da tratu-berdintasunaren printzipioa eragingarritasunez aplikatzeko.

30) Froga-zamari buruzko arauak ezartzea oso garrantzitsua da tratu-berdintasunaren printzipioa eragingarritasunez betetzea bermatzeko. Hori dela eta, Justizia auzitegiak adierazitakoaren arabera, xedapenak eman behar dira, froga-zama alderdi demandatuak izan dezan,

parte demandada cuando a primera vista haya un caso de discriminación, excepto en relación con los procedimientos en que sea el Tribunal o el órgano nacional competente quien deba instruir los hechos. Sin embargo, es necesario precisar que la apreciación de los hechos de los que pueda resultar la presunción de haberse producido una discriminación directa o indirecta sigue correspondiendo al órgano nacional competente, con arreglo al Derecho nacional o a las prácticas nacionales. Más aún, los Estados miembros están facultados para introducir, en todas las fases de los procedimientos, un régimen probatorio que resulte más favorable a la parte demandante.

31) Con el fin de aumentar el nivel de protección que ofrece la presente Directiva, también se debe facultar a las asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas para que puedan iniciar procedimientos, con arreglo a lo que dispongan los Estados miembros, en nombre o en apoyo de un demandante, sin perjuicio de la normativa procesal nacional en materia de representación y defensa.

32) Dado el carácter fundamental del derecho a una tutela jurídica efectiva, conviene garantizar que los trabajadores continúen gozando de dicha protección incluso tras la extinción de la relación que haya dado lugar a la supuesta vulneración del principio de igualdad de trato. Un empleado que defienda o testifique a favor de una persona amparada por la presente Directiva debe tener derecho a idéntica protección.

33) El Tribunal de Justicia ha establecido ya claramente que la eficacia del principio de igualdad de trato exige que la compensación

itxuraz bereizkeria-kasu bat dagoenean, salbu eta prozeduran auzitegiak edo nazio-organo eskudunak aztertu behar dituenegitategak. Aitzitik, zehaztu behar da nazio-organo eskudunak aztertu behar dituela egitategak, nazioko zuzenbidearekin edo nazio-eginerekin bat etorritik, egitatego erator ditzaketenean zuzeneko nahiz zeharkako bereizkeria gauzatzearen inguruko presuntzioa. Areago, estatu kideek ahalmena dute, alderdi demandatzailearentzat mesedegarriagoa den froga-araubidea ezartzeko, prozeduraren fase guztietan.

31) Zuzentarau honek eskainitako babes-maila gehitzeko helburuarekin, elkarreei, erakundeei edo beste pertsona juridiko batzuei ere ahalmena eman behar zaie, horiek prozedurak has ditzaten, estatu kideek xedatutakoaren arabera, demandatzaile baten izenean edo hori babesteko, kalterik egin gabe prozedurari buruzko nazio-arautegiari, ordezkartzari eta defentsari dagokienez.

32) Benetako babes judiziala lortzeko eskubidearen oinarritzko izaera dela eta, komeni da langileek babes hori izaten jarraituko dutela bermatzea, baita tratu-berdintasunaren printzipioa itxuraz haustea eragin dituzten harremanak azkendu ondoren ere. Zuzentarau honek zein pertsona babestu eta pertsona hori defendatzen edo haren aldeko lekukotza-adierazpena egiten duen langileak eskubidea izan behar du, babes bera izateko.

33) Auzitegiak argiro adierazi du tratu-berdintasunaren printzipioa eragingarria izan dadin, printzipio horren edozein urratzeren ondorioz aitortutako

reconocida por cualquier vulneración del mismo ha de ser adecuada al perjuicio sufrido. Por tanto, conviene excluir la fijación previa de un tope máximo para dicha compensación, excepto cuando el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva haya sido la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

34) Con el fin de impulsar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato, los Estados miembros deben fomentar el diálogo entre los interlocutores sociales y, en el marco de las prácticas nacionales, con las organizaciones no gubernamentales.

35) Los Estados miembros deben establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva.

36) Dado que los objetivos de la presente Directiva no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

37) Para una mejor comprensión de las diferencias de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al empleo y la ocupación, se deben seguir elaborando, analizando y facilitando a los niveles adecuados estadísticas comparables, específicas para cada sexo.

38) La igualdad de trato de hombres y

konpentsazioa izan behar dela jasandako kaltearen araberakoa. Horrenbestez, konpentsazio horri begira ez da komeni aldez aurretik gehienezko toperik ezartzea, salbu eta enpresaburuak froga dezakeenean zuzentarau honen araberako bereizkeriaren ondorioz demandatzaileak kalte bakarra jasan duela, alegia, bere lan-eskabidea kontuan hartu ez izana.

34) Tratu-berdintasunaren printzipioa eragingarritasunez aplikatzeko helburuarekin, estatu kideek elkarrizketa suspertu behar dute, gizarte-solaskideen artean eta, nazio-egineren esparruan, gobernuz kanpoko erakundeekin.

35) Estatu kideek zehapen eragingarri, proportzional eta disuasio-izaerakoak ezarri behar dituzte, zuzentarau honek eratorritako betebeharren aurka egiten denean.

36) Estatu kideek ezin dituztenez behar bezala erdietsi zuzentarau honen helburuak, eta, ondorenez, helburuok erkidego-mailan hobeto gauza daitezkeenez, Europako Erkidegoak neurriak har ditzake Tratatuaren 5. artikulua ezarritako subsidiaritate-printzipioarekin bat etorritik. Artikulu horretan aipatu proportzionaltasun-printzipioarekin bat etorritik, zuzentarau hau ez da gehiegizkoa helburu horiek lortzeko.

37) Enpleguari eta okupazioari dagokienez, gizonen eta emakumeen arteko tratu-desberdintasunak hobeto ulertzeko, maila egokietan jarraitu behar da konparatzeko moduko eta sexu bakoitzarentzako estatistikak egin, aztertu eta eskuragarri jartzen.

38) Enpleguaren eta okupazioaren

mujeres en asuntos de empleo y ocupación no puede limitarse a medidas de carácter legislativo. La Unión Europea y los Estados miembros deben seguir fomentando el proceso de toma de conciencia del problema de la desigualdad en la retribución así como un cambio en la forma de enfocarlo, haciendo participar en ello, en la medida de lo posible, a todos los sectores afectados tanto públicos como privados. En este sentido, el diálogo entre los interlocutores sociales puede aportar una contribución importante.

39) La obligación de incorporar la presente Directiva al Derecho nacional debe limitarse a las disposiciones que constituyen una modificación sustancial en relación con las anteriores Directivas. La obligación de incorporar al Derecho nacional las disposiciones apenas modificadas se deriva de las anteriores Directivas.

40) La presente Directiva no debe afectar a las obligaciones de los Estados miembros relativas a los plazos de incorporación al Derecho nacional y la aplicación de las directivas tal como se contempla en el anexo 1, parte B.

41) De acuerdo con el punto 34 del Acuerdo interinstitucional «Legislar mejor», se alienta a los Estados miembros a establecer, en su propio interés y en el de la Comunidad, sus propios cuadros, que muestren, en la medida de lo posible, la concordancia entre la presente Directiva y las medidas de transposición, y a hacerlos públicos.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones Generales

Artículo 1. Finalidad

La presente Directiva tiene por objeto

gaietan, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasuna ezin da mugatu legegintza-izaerako neurrietara. Europar Batasunak eta estatu kideek suspertzen jarraitu behar dute ordainsarrietan dagoen desberdintasun-arazoaren kontzientziazio-prozesua, bai eta arazo horren gaineko jarrera-aldaketa ere, horretarako, ahal den neurrian, parte hartzaile eginez, ukitutako sektore guztiak, publikoak nahiz pribatuak. Esangura horretan, gizarte-solaskideen arteko elkarrizketa zeharo lagungarri izan daiteke.

39) Nazio-zuzenbidean zuzentarau honen transposizioa gauzatzeko betebeharra mugatu behar da aurreko zuzentarauei begira funtsezko aldarazpena eragiten duten xedapenetara. Aurreko zuzentarauek eratorri dute, gutxi aldarazi diren xedapenen transposizioa gauzatzeko betebeharra nazio-zuzenbidean.

40) Zuzentarau honek ez ditu ukitu behar estatu kideen betebeharrak, nazio-zuzenbidean zuzentarauen transposizioak gauzatzeko eta horiek aplikatzeko epeei dagokienez, 1. eranskinen B zatian jasotakoaren arabera.

41) «Legeak hobeto egiteko» Erakundeen arteko Akordioaren 34. puntuarekin bat etorriz, estatu kideei eskatzen zaie, euren intereserako ez eze, Europako Erkidegoaren intereserako ere, taulak egitea, ahal den neurrian horien bidez ager dezaten zuzentarauren eta transposizio-neurrien arteko bat-etortzea, bai eta taula horiek eskuragarri uztea ere.

HURRENGO ZUZENTARAUA ONETSI DUTE:

LEHENENGO TITULUA

Xedapen orokorrak

1. artikulua. Helburua

Zuzentarau honen xedea da, enplegu-

garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

A tal fin, contiene disposiciones destinadas a aplicar el principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

a) El acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional.

b) Las condiciones de trabajo, incluida la retribución.

c) Los regímenes profesionales de seguridad social.

Contiene, además, disposiciones para garantizar que dicha aplicación sea más eficaz mediante el establecimiento de los procedimientos adecuados.

Artículo 2. Definiciones

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) «Discriminación directa»: la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable.

b) «Discriminación indirecta»: la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

c) «Acoso»: la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante,

eta okupazio-gaietan, gizonen eta emakumeen artean aukera- eta tratu-berdintasunaren printzipioaren aplikazioa bermatzea.

Horretarako, tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko xedapenak jaso dira, honako gai hauei begira:

a) Enplegua lortzea, horren zando dela aurrerakuntza, eta lanbide-prestakuntza lortzea.

b) Lan-baldintzak, horren zando direla ordainsariak.

c) Gizarte Segurantzaren lanbide-araubideak.

Halaber, xedapenak jaso dira, aplikazio hori eragingarriagoa izan dadin bermatzeko, prozedura egokiak ezarriz.

2. artikulua. Definizioak

1. Zuzentarau honen ondoreetarako, aintzat hartuko dira hurrengo definizioak:

a) «Zuzeneko bereizkeria»: antzeko egoera batean, sexuaren ondorioz, pertsona batek, beste batekin alderatuta, tratu ez hain mesedegarria jasatea, jasan izana edo jasateko arriskua izatea.

b) «Zeharkako bereizkeria»: itxuraz neutroa den xedapen, irizpide edo eginera batek sexu jakin bateko pertsonentzat desabantaila jakin bat ekartzea beste sexuko pertsonen begira, non xedapen, irizpide edo eginera horiek modu objektiboan justifikatzen ez diren, xede legitimo batekin, betiere, xede horiek lortzeko bideak egokiak eta beharrezkoak izanda.

c) «Jazarpena»: nahi ez den jokabide bat sortu eta jokabide horrek pertsona jakin baten sexuarekin zerikusia izatea, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea eta larderiakoa, etsaigokoa, apalesgarria, umilaziokoa edo

humillante u ofensivo.

d) «Acoso sexual»: la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) «Retribución»: el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones abonadas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo.

f) «Regímenes profesionales de seguridad social»: los regímenes no regulados por la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, sobre la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materias de seguridad social, cuya finalidad sea proporcionar a los trabajadores, por cuenta ajena o autónomos, agrupados en el marco de una empresa o de un grupo de empresas, de una rama económica o de un sector profesional o interprofesional, prestaciones destinadas a completar las prestaciones de los regímenes legales de seguridad social o a sustituirlas, tanto si la adscripción a dichos regímenes fuere obligatoria como si fuere facultativa.

2. A efectos de la presente Directiva, el concepto de discriminación incluirá:

a) El acoso y el acoso sexual, así como cualquier trato menos favorable basado en el rechazo de tal comportamiento por parte de una persona o su sumisión al mismo.

b) La orden de discriminar a personas por razón de su sexo.

ofentsakoa den ingurua sortzea.

c) «Sexu-jazarpena»: sexu-izaerako jokabide bat sortzea, ahozkoa, ahozkoa ez dena edo fisikoa, halakorik sortzeko asmorik gabe, xede nahiz ondore izateagatik pertsonaren duintasunaren aurka egitea, batez ere, larderiakoa, etsaigokoa, apalesgarria, umilaziokoa edo ofentsakoa den ingurua sortzen denean.

e) «Ordainsariak»: enpresaburuak, lan-harremanak direla eta, langileari ordaindutako oinarrizko edo gutxieneko alokairu edo soldata ohikoa, eta, zuzenean nahiz zeharka, diruz nahiz gauzaz ordaindutako beste edozein haborokin.

f) «Gizarte Segurantzaren lanbide-araubideak». Kontseiluaren 1978ko abenduaren 19ko 79/7/EEE Zuzentarauak, gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa Gizarte Segurantzaren zando aplikatzeari buruzkoak, arautu gabeko araubideak; araubide horiek helburu dute inorentzako nahiz beregaineko langileei prestazioak ematea, Gizarte Segurantzaren legezko araubidearen prestazioak osatzeko edo ordeztzeko, araubide horiei atxikitzea nahitaezkoa izan nahiz aukerazkoa, kontuan hartu gabe langile horiek elkartuta dauden enpresa baten edo enpresa-talde baten esparruan, zando -adar baten edo lanbide nahiz lanbide arteko sektore baten esparruan.

2. Zuzentaru honen ondoreetarako, bereizkeria-kontzeptura bilduko dira:

a) Jazarpena eta sexu-jazarpena, bai eta beste edozein tratu kaltegarri ere, baldin eta halakoak oinarri badu pertsona batek jokabide horri uko egitea edo men egitea.

b) Pertsonen bereizkeria egiteko agindua, pertsona horien zando oinarrituta.

c) El trato menos favorable a una mujer en relación con el embarazo o el permiso por maternidad en el sentido de la Directiva 92/85/CEE.

Artículo 3. Acción positiva

Los Estados miembros podrán mantener o adoptar las medidas indicadas en el artículo 141, apartado 4, del Tratado con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral.

TÍTULO II

Disposiciones específicas

CAPÍTULO PRIMERO

IGUALDAD DE RETRIBUCIÓN

Artículo 4. Prohibición de la discriminación

Para un mismo trabajo o para un trabajo al que se atribuye un mismo valor, se eliminará la discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el conjunto de los elementos y condiciones de retribución.

En particular, cuando se utilice un sistema de clasificación profesional para la determinación de las retribuciones, este sistema se basará en criterios comunes a los trabajadores de ambos sexos, y se establecerá de forma que excluya las discriminaciones por razón de sexo.

CAPÍTULO II

IGUALDAD DE TRATO EN LOS REGÍMENES PROFESIONALES DE SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 5. Prohibición de la discriminación

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, en los regímenes profesionales de seguridad social no se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo, en particular en lo relativo a:

c) Emakume bati emandako tratu kaltegarria, haurdunaldiari edo amatasun-egoeraren ondoriozko baimenari begira, 92/85/EEE Zuzentarauaren esanguran.

3. artikulua. Ekintza positiboa

Estatu kideek Tratatuaren 141. artikuluko 4. paragrafoan aipatu neurriei eutsi edo halakoak hartu ahal izango dituzte, praktikan gizonen eta emakumeen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa lan-bizitzan bermatzeko xedearekin.

II. TITULUA

Xedapen bereziak

LEHENENGO KAPITULUA

ORDAINSARI-BERDINTASUNA

4. artikulua. Bereizkeria debekatzea

Lan berari edo balio bera eratzikitzen zaion lanari begira, sexuan oinarritutako bereizkeria, zuzeneko edo zeharkakoa, ezabatuko da, ordainsarien osagai eta baldintza guztiei dagokienez.

Bereziki, ordainsariak zehazteko lanbide-sailkapenaren sistema erabiltzen denean, sistema hori oinarrituko da bi sexuetao langileentzat erkideak diren irizpideetan, eta ezarriko da sexuan oinarritutako bereizkeriak baztertzeko.

II. KAPITULUA

TRATU-BERDINTASUNA GIZARTE SEGURANTZAREN LANBIDE-ARAUBIDEETAN

5. artikulua. Bereizkeria debekatzea

4. artikuluan xedatutakoari kalterik egin gabe, Gizarte Segurantzaren araubide berezietan, ez da gauzatuko sexuan oinarritutako inolako bereizkeriarik, ez zuzenekorik, ezta zeharkakorik ere, batik bat, hurrengo gaietan:

- a) El ámbito de aplicación de dichos regímenes y las condiciones de acceso a los mismos.
- b) La obligación de cotizar y el cálculo de las cotizaciones.
- c) El cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.

Artículo 6. Ámbito de aplicación personal

El presente capítulo se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores autónomos, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, maternidad, accidente o paro involuntario, y a las personas que busquen empleo, a los trabajadores jubilados y a los trabajadores inválidos, así como a los derechohabientes de dichos trabajadores, de conformidad con la legislación y/o a las prácticas nacionales.

Artículo 7. Ámbito de aplicación material

1. El presente capítulo se aplicará a:
- a) Los regímenes profesionales de seguridad social que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:
 - i) enfermedad;
 - ii) invalidez;
 - iii) vejez, incluido el caso de jubilaciones anticipadas;
 - iv) accidente laboral y enfermedad profesional;
 - v) desempleo.
 - b) Los regímenes profesionales de seguridad social que prevean otras prestaciones sociales, en dinero o en especie, y, en particular, prestaciones de supervivientes y prestaciones familiares, si dichas prestaciones

a) Araubide horien aplikazio-esparruan eta horietara biltzeko baldintzetan.

b) Kotizatzeko betebeharrean eta kotizazioen kalkuluan.

c) Prestazioen kalkuluan, horien artean, ezkontidearen eta kargupeko pertsonaren ondoriozko gehikuntzak ere badirela, eta prestazioetarako eskubideak irauteko baldintzetan eta eskubide horri eusteko baldintzetan.

6. artikulua. Aplikazio-esparru pertsonala

Kapitulu hau aplikatuko zaio biztanleria aktiboari, horretara biltzen direla beregaineko langileak, gaixotasunaren, amatasunaren, istripuaren edo nahigabeko langabeziaren ondorioz jarduera geldiarazi behar duten langileak, eta enplegu bila dabiltzan pertsonak, jubilazioa hartu duten langileak eta baliaezintasuna duten langileak, bai eta langile horien eskubidedunak ere, nazio-legeriarekin edo –eginerekin bat etorriz.

7. artikulua. Aplikazio-esparru materiala

1. Kapitulu hau aplikatuko zaie:
- a) Gizarte Segurantzaren hurrengo zangoan aurkako babesa babesten duten lanbide-araubideei:
 - i) gaixotasuna;
 - ii) baliaezintasuna;
 - iii) zahartzaroa, baita aurretiaz hartutako jubilazioen kasua ere.
 - iv) lan-istripua eta lanbide-gaixotasuna;
 - v) langabezia.
 - b) Gizarte Segurantzaren, diruz nahiz gauzaz, bestelako gizarte-prestazioak ezarri dituzten lanbide-araubideei, eta, bereziki, bizirik irautearen prestazioak eta familia-prestazioak ezarri dituztenei, baldin eta prestazio horiek

constituyeran gratificaciones pagadas por el empresario al trabajador en razón del empleo de este último.

2. El presente capítulo se aplicará también a los regímenes de pensión para una categoría particular de trabajadores, como los funcionarios públicos, si las prestaciones devengadas en virtud de dicho régimen se abonon al trabajador en razón de su relación laboral con el empleador público. El hecho de que el régimen en cuestión forme parte de un régimen general obligatorio no tendrá ningún efecto a este respecto.

Artículo 8. Exclusiones del ámbito de aplicación material

1. El presente capítulo no se aplicará:

- a) A los contratos individuales de los trabajadores autónomos.
- b) A los regímenes de los trabajadores autónomos de un solo miembro.
- c) En el caso de trabajadores por cuenta ajena, a los contratos de seguro en los que no participe el empresario.

d) A las disposiciones opcionales de los regímenes profesionales de seguridad social que se ofrezcan individualmente a los participantes con el fin de garantizarles:

- i) bien prestaciones complementarias;
- ii) bien la elección de la fecha inicial de percepción de las prestaciones normales de los trabajadores autónomos, o la elección entre varias prestaciones.

e) A los regímenes profesionales de seguridad social en la medida en que las prestaciones se financien a partir de las contribuciones abonadas por los trabajadores con carácter voluntario.

2. El presente capítulo no se opone a que un empresario conceda a personas que ya hayan alcanzado la edad de la

enpresaburuak langileari ordaindutako haborokinak badira, azken hori enplegatuta izateagatik.

2. Kapitulu hau aplikatuko zaie, berebat, langile-kategoria berezia diren funtzionario publikoen pentsio-araubideei, baldin eta araubide horren ondorioz sortutako prestazioak langileari ordaintzen bazaizkio, langile horrek enplegatzaile publikoarekin dituen lan-harremanengatik. Araubide hori nahitaezko araubide orokor batera bildu arren ere, horrek ez du izango inolako ondorerik, aipatu berri denari begira.

8. artikulua. Aplikazio-esparru materialeko bazterketak

1. Kapitulu hau ez zaie aplikatuko :

- a) Langile autonomoen banakako kontratuei.
- b) Kide bakarreko langile autonomoen araubideei.
- c) Inorentzako lan egiten duten langileen kasuan, enpresaburuaren parte-hartzerik gabeko aseguru-kontratuei.

d) Gizarte Segurantzaren lanbide-araubideetako aukerazko xedapenei, halakoak banaka eskaintzen zaizkienean parte-hartzaileei, honako hauek bermatzeko helburuarekin:

- i) dela prestazio osagarriak ;
- ii) dela langile autonomoen ohiko prestazioak jasotzeko hasierako data aukeratzea, edo hainbat prestazioen artean aukeratzea.

e) Gizarte Segurantzaren lanbide-araubideei, prestazioak langileek borondatez ordaindutako kontribuzioen bidez finantzatzen direnean.

2. Kapitulu honek ez du oztoporik jartzen, enpresaburu batek pentsio-osagarri bat eman diezaien, Gizarte

jubilación para la obtención de una pensión con arreglo a un régimen profesional de seguridad social, pero que aún no hubieren alcanzado la edad de la jubilación para la obtención de una pensión de jubilación legal, un complemento de pensión con objeto de igualar o acercarse al importe de las prestaciones globales con relación a las personas del sexo opuesto en la misma situación que hubieren ya alcanzado la edad de la jubilación legal, hasta que los beneficiarios del complemento alcanzaren la edad de jubilación legal.

Artículo 9. Ejemplos de discriminación

1. Deberán considerarse entre las disposiciones contrarias al principio de igualdad de trato las que se basen en el sexo, directa o indirectamente, para:

- a) Definir a las personas admitidas a participar en un régimen profesional de seguridad social.
- b) Establecer el carácter obligatorio o facultativo de la participación en un régimen profesional de seguridad social.
- c) Establecer normas diferentes en lo que se refiere a la edad de entrada en un régimen o a la duración mínima de empleo o de afiliación al régimen para la obtención de las prestaciones correspondientes.
- d) Prever normas diferentes, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), para el reembolso de las cotizaciones cuando el trabajador abandone el régimen sin haber cumplido las condiciones que le garanticen un derecho diferido a las prestaciones a largo plazo.
- e) Establecer condiciones diferentes de concesión de prestaciones o reservar estas a los trabajadores de uno de los

Segurantzaren lanbide-araubidearen arabera pentsioa jasotzeko jubilazio-adina duten pertsonen, nahiz eta pertsona horiek legezko jubilazio-pentsioa jasotzeko jubilazio-adinik ez izan; pentsio horren xedea izango da pertsona horien prestazio osoen zenbatekoa berdintzea edo ahalik gehien parekatzea, beste sexuko pertsonen dituztenekin, azken horiek egoera berean izan eta legezko jubilazio-adina dutela kontuan hartuta, harik eta pentsio-osagarriaren onuradunek legezko jubilazio-adina izan arte.

9. artikulua. Bereizkeria-adibideak

1. Tratu-berdintasunaren printzipioaren aurkako xedapentzat hartu beharko dira, sexuan oinarritzen direnak, zuzenean nahiz zeharka, hurrengo helburuekin:

- a) Gizarte Segurantzaren lanbide-araubide batean parte hartzeko onartzen diren pertsonak zehaztea.
- b) Gizarte Segurantzaren lanbide-araubide batean parte zango nahitaezkoa ala aukerazkoa den zehaztea.
- c) Arau desberdinak ezartzea, araubide batean izateko adinari dagokionez, edo kasuan kasuko prestazioak jasotzeko gutxieneko enplegualdiari nahiz kasuan kasuko araubidean afiliatuta izateko gutxieneko aldiari dagokionez.
- d) Arau desberdinak jasotzea, h) eta j) idatz-zatietan ezarritako neurriari dagokionez izan ezik, kotizazioak itzultzeko, langileak kasuan kasuko araubidea uzten duenean, epe luzeko prestazioetarako eskubide geroratu bermatzen dizkioten baldintzak bete gabe.
- e) Prestazioak emateko baldintza desberdinak ezartzea edo prestazio horiek sexu jakin bateko pertsonentzat

sexos.

f) Imponer edades diferentes de jubilación;

g) Interrumpir el mantenimiento o la adquisición de derechos durante los períodos de permiso por maternidad o por razones familiares, legal o convencionalmente prescritos y remunerados por el empresario.

h) Establecer niveles diferentes para las prestaciones, salvo en la medida necesaria para tener en cuenta elementos de cálculo actuarial que sean diferentes según el sexo en el caso de los regímenes de cotización definida; en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, ciertos elementos pueden ser desiguales en la medida que la desigualdad de los importes se deba a las consecuencias de la utilización de factores actuariales diferentes según el sexo en el momento de la puesta en práctica de la financiación del régimen.

i) Establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los trabajadores.

j) Establecer niveles diferentes para las cotizaciones de los empresarios, salvo:

i) en el caso de regímenes de cotización definida, si lo que se pretende es igualar o aproximar los importes de las prestaciones de pensión para ambos sexos;

ii) en el caso de regímenes de prestaciones definidas, financiadas por capitalización, cuando las cotizaciones patronales estén destinadas a completar la asignación financiera indispensable para cubrir los costes de dichas prestaciones definidas.

k) Prever normas diferentes o normas aplicables solamente a los trabajadores de un sexo determinado, salvo en la medida prevista en las letras h) y j), en

erreserbatzea.

f) Jubilazioa hartzeko adin desberdinak ezartzea.

g) Eskubideei eustea edo eskubideak eskuratzea geldiaraztea, lege edo hitzarmen bidez amatasun-egoerari edo familia-arrazoiei begira ezarritako eta enpresaburuak ordaindutako baimenaldietan.

h) Prestazioetarako maila desberdinak ezartzea, zehaztutako kotizazioa duten araubideen kasuan izan ezik, horietan neurri berezia aplikatzeagatik, kalkulu aktuariala egiteko kontuan hartu behar direlako sexuen arabera desberdinak diren osagaiak; zehaztutako prestazioak kapitalizazioaren bidez finantzatzen dituzten araubideen kasuan, zenbait osagai desberdinak izan daitezke, zenbatekoen arteko desberdintasunaren arrazoia izanik sexuaren arabera faktore aktuarial desberdinak erabiltzea, araubidearen finantzaketa hasteko unean.

i) Maila desberdinak ezartzea langileen kotizazioetarako.

j) Maila desberdinak ezartzea enpresaburuaren kotizazioetarako, ondoko kasuetan izan ezik:

i) zehaztutako kotizazioaren arabera araubideen kasuan, helburua bada bi sexuarentzako pentsio-prestazioen zenbatekoak berdindu edo hurreratzea.

ii) zehaztutako prestazioak kapitalizazioaren bidez finantzatzen dituzten araubideen kasuan, ugazaben kotizazioek xede badute zehaztutako prestazio horien kostua estaltzeko nahitaezkoa den finantza-esleipena osatzea.

k) Arau desberdinak ezartzea, edo sexu jakin bateko langileentzat bakarrik aplikagarri direnak, h) eta j) idatz-zatietan ezarritako neurriari dagokionez

lo que se refiera a la garantía o al mantenimiento del derecho a prestaciones diferidas cuando el trabajador abandone el régimen.

2. Cuando la concesión de prestaciones dependientes del presente capítulo se deje a la discreción de los órganos de gestión del régimen, estos respetarán el principio de igualdad de trato.

Artículo 10. Aplicación en lo que se refiere a los trabajadores autónomos

1. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que las disposiciones de los regímenes profesionales de seguridad social de los trabajadores autónomos contrarias al principio de igualdad de trato sean revisadas con efecto anterior al 1 de enero de 1993, a más tardar, o, por lo que se refiere a los Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar posteriormente, en la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.

2. El presente capítulo no será obstáculo para que los derechos y obligaciones correspondientes a un período de afiliación a un régimen profesional de seguridad social de los trabajadores autónomos anterior a la revisión de este régimen permanezcan regidos por las disposiciones del régimen en vigor a lo largo de dicho período.

Artículo 11. Posibilidad de aplazamiento en el caso de los trabajadores autónomos

En cuanto al régimen profesional de seguridad social de los trabajadores autónomos, los Estados miembros podrán aplazar la aplicación obligatoria del principio de igualdad de trato en lo que se refiere a:

a) La fijación de la edad de jubilación

izan ezik, geroratutako prestazioak izateko eskubidea bermatzearen edo horri eustearen inguruan, langileak kasuan kasuko araubidea uzten duenean.

2. Kapitulu honen araberako prestazioak ematea kasuan kasuko araubideko kudeaketa-organoen esku uzten denean, organo horiek tratu-berdintasunaren printzipioa errespetatu beharko dute.

10. artikulua. Aplikazioa, langile autonomoei dagokienez

1. Estatu kideek beharrezko neurriak hartuko dituzte, langile autonomoen Gizarte Segurantzaren lanbide-araubideen xedapenak berriki daitezzen, halakoak tratu-berdintasunaren printzipioaren aurkakoak direnean; berrikuspen hori gauzatu beharko da, gehienez ere, 1993ko urtarrilaren 1erako, edo, gerogarrenean atxikitako estatu kideei dagokienez, euren lurraldean 86/378/EEE Zuzentaraua aplikatzen hasi orduko.

2. Kapitulu hau ez da oztopoa izango, langile autonomoen Gizarte Segurantzaren lanbide-araubide batean afiliatuta egon bitarteko eskubide eta betebeharrak arau daitezzen, aldi horretan indarrean zegoen araubideko xedapenen arabera, nahiz eta araubide hori berrikuspena gauzatu aurrekoa izan.

11. artikulua. Atzeratzeko aukera, langile autonomoen kasuan 11.

Langile autonomoen Gizarte Segurantzaren lanbide-araubideari dagokionez, estatu kideek tratu-berdintasunaren printzipioa aplikatzeko betebeharra atzeratu ahal izango dute, hurrengo kasuetan:

a) Zahartzaroaren eta jubilazioaren

para la concesión de pensiones de vejez y de jubilación, así como las consecuencias que puedan derivarse de ellas para otras prestaciones, a su criterio:

- i) bien hasta la fecha en la que dicha igualdad se realiza en los regímenes legales;
 - ii) bien, como máximo, hasta que una directiva imponga dicha igualdad.
- b) Las pensiones de supervivencia hasta que el Derecho comunitario imponga el principio de igualdad de trato en los regímenes legales de seguridad social al respecto.
- c) La aplicación del artículo 9, apartado 1, letra i), en relación con el uso de elementos de cálculo actuarial hasta el 1 de enero de 1999 o, en el caso de Estados miembros cuya adhesión tuvo lugar después de esta fecha, hasta la fecha en que la Directiva 86/378/CEE empezara a ser aplicable en su territorio.

Artículo 12. Efecto retroactivo

1. Toda medida de aplicación del presente capítulo, en lo que se refiere a los trabajadores, cubrirá todas las prestaciones correspondientes a regímenes profesionales de seguridad social derivadas de períodos de trabajo a partir del 17 de mayo de 1990 y se aplicará retroactivamente hasta esa fecha, sin perjuicio de los trabajadores o sus derechohabientes que, antes de esa fecha, hubieren incoado una acción ante los tribunales o presentado una reclamación equivalente según el Derecho nacional. En ese caso, las medidas de aplicación se aplicarán retroactivamente hasta el 8 de abril de 1976 y cubrirán todas las prestaciones derivadas de períodos de trabajo después de esa fecha. Para los

ondoriozko pentsioak emateko jubilazio-adina ezartzean, bai eta pentsio horiek beste prestazio batzuei begira erator ditzaketen ondorioak ezartzean ere; estatu kideen honako irizpide hauen arabera:

- i) dela aipatu berdintasuna legezko araubideetan gauzatu arte;
 - ii) dela, gehienez ere, zuzentarau batek berdintasun hori ezarri arte.
- b) Bizirik irautearen ondoriozko pentsioetan, horiei dagokienez, Europako Erkidegoko zuzenbideak tratu-berdintasunaren printzipioa ezarri arte, Gizarte Segurantzaren legezko araubideetan.
- c) 9. artikuluko 1. paragrafoaren j) idatz-zatiaren aplikazioa dela eta, kalkulu aktuarialeko osagaiak erabiltzeari dagokionez, 1999ko urtarrilaren 1a arte, edo, data horretatik aurrera atxikitako estatu kideen kasuan, euren lurraldeetan 86/378/EEE Zuzentaraua aplikatu orduko.

12. artikulua. Atzeraeragin-ondorea

1. Lagileei begira, kapitulu honen arabera aplikagarri den neurri orok estaliko ditu, 1990eko maiatzaren 17tik aurrera lan egindako aldiek eratorritako prestazio guztiak, Gizarte Segurantzaren lanbide-araubideetan; halaber, neurri horiek atzeraeraginez aplikatuko dira, data horretara arte, kalterik egin gabe, langileei edo horien eskubidedunei, data hori baino lehenago auzitegietan akzioa egikaritu badute edo nazio-zuzenbidearen arabera horren baliokide den erreklamazioa aurkeztu badute. Kasu horretan, aplikatu beharreko neurriak atzeraeraginez aplikatuko dira, 1976ko apirilaren 8a arte, eta estaliko dute data horretatik aurrera lan egindako aldi guztiek eratorritako prestazio oro.

Estados miembros que se hayan adherido a la Comunidad después del 8 de abril de 1976 y antes del 17 de mayo de 1990, la fecha se sustituirá por la fecha en la que empezara a ser aplicable en su territorio el artículo 141 del Tratado.

2. La segunda frase del apartado 1 no obsta a que las normas nacionales relativas a los plazos de recurso de Derecho interno se opongán a los trabajadores o sus derechohabientes que hubieren incoado una acción ante los tribunales en virtud del Derecho interno antes del 17 de mayo de 1990, a condición de que no sean menos favorables a dicho tipo de acción que a acciones semejantes de carácter nacional y no imposibiliten en la práctica el ejercicio de los derechos conferidos por el Derecho comunitario.

3. Para los Estados miembros cuya adhesión haya tenido lugar después del 17 de mayo de 1990, y que a 1 de enero de 1994 fueran Partes contratantes del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, la fecha de 17 de mayo de 1990 de la primera frase del apartado 1 se sustituirá por la de 1 de enero de 1994.

4. Para otros Estados miembros, cuya adhesión haya tenido lugar después del 17 de mayo de 1990, la fecha de 17 de mayo de 1990 que figura en los apartados 1 y 2 se sustituirá por la fecha en la que empezará a ser aplicable en su territorio el artículo 141 del Tratado.

Artículo 13. Flexibilidad de la edad de jubilación

El hecho de que hombres y mujeres puedan exigir una edad de jubilación flexible según las mismas condiciones no deberá considerarse incompatible con el presente capítulo.

1976ko apirilaren 8a baino geroago eta 1990eko maiatzaren 17a baino lehenago Europako Erkidagoari atxiki zaizkion estatu kideentzat, data hori ordeztuko da, euren lurraldeetan Tratatuaren 141. artikulua aplikatzen hasiko den datarengatik.

2. 1. paragrafoko bigarren esaldia gorabehera, 1990eko maiatzaren 17a baino lehen barne-zuzenbidearen ondorioz auzitegietan akzio bat egikari duten langileen edo horien eskubidedunen aurka jar daitezke barne-zuzenbideko errekurso-eperei buruzko nazio-arauak, baldin eta nazio-arau horiek halako akzioei begira ez badira nazio-izaera duten antzeko beste akzio batzuk baino kaltegarriagoak, eta praktikan eragozten ez badute Europako Erkidegoko zuzenbideak eratzikitako eskubideen egikaritzea.

3. 1990eko maiatzaren 17a baino geroago atxiki diren estatu kideentzat, betiere, horiek 1994ko urtarrilaren 1erako Europako Ekonomia Esparruko Akordioaren alderdi kontratugile badira, 1. paragrafoko lehenengo esaldiaren data, 1990eko maiatzaren 17koa, ordeztu egingo da, 1994ko urtarrilaren 1eko datarengatik.

4. Beste estatu kide batzuentzat, euren atxikipena 1990eko maiatzaren 17tik aurrera gertatzeagatik, 1 eta 2. paragrafoetan ageri den data, 1990eko maiatzaren 17koa, ordeztuko da, euren lurraldeetan Tratatuaren 141. artikulua aplikatzen hasiko den datarengatik.

13. artikulua. Jubilazio-adina malgutzea

Ez da kapilutu honekin bateraezina izango gizonen eta emakumeen duten aukera, baldintza berberetan jubilazio-adin malgua eskatzeko.

CAPÍTULO III

IGUALDAD DE TRATO EN LO QUE SE REFIERE AL ACCESO AL EMPLEO, A LA FORMACIÓN PROFESIONAL, A LA PROMOCIÓN Y A LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 14. Prohibición de discriminación

1. No se ejercerá ninguna discriminación directa ni indirecta por razón de sexo en los sectores público o privado, incluidos los organismos públicos, en relación con:

- a) Las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de la jerarquía profesional, incluida la promoción.
- b) El acceso a todos los tipos y niveles de orientación profesional, formación profesional, formación profesional superior y reciclaje profesional, incluida la experiencia laboral práctica.
- c) Las condiciones de empleo y de trabajo, incluidas las de despido, así como las de retribución de conformidad con lo establecido en el artículo 141 del Tratado.
- d) La afiliación y la participación en una organización de trabajadores o empresarios, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

2. Los Estados miembros podrán disponer, por lo que respecta al acceso al empleo, incluida la formación pertinente, que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo no constituirá discriminación cuando, debido a la

III. KAPITULUA

BERDINTASUN-TRATUA, ENPLEGUA LORTZEARI, LANBIDE-PRESTAKUNTZARI, LANBIDE-AURRERAKUNTZARI ETA LAN-BALDINTZEI DAGOKIENEZ

13. artikulua. Bereizkeria debekatzea

1. Ez da gauzatuko sexuan oinarritutako inolako bereizkeriarik, ez zuzenekorik, ezta zeharkakorik ere, sektore publikoan nahiz pribatuan, eta antolakunde publikoetan, hurrengoan inguruan:

- a) Enplegua, beregaineko lana edo okupazioa lortzeko baldintzak, horien artean direla hautatze-irizpideak eta kontratazio-baldintzak, edozein jarduera-sektoretan eta lanbide-hierarkiako maila guztietan, baita lanbide-aurrerakuntzan ere.
- b) Lanbide-orientabide, lanbide-prestakuntza, goi-mailako lanbide-prestakuntza eta lanbide-birziklatze mota eta maila guztiak, lan-esperientzia praktikoa barne, lortzeko aukera.
- c) Enplegu- eta lan-baldintzak, kaleratze-baldintzak barne, bai eta ordainsari-baldintzak ere, Tratatuaren 141. artikuluan ezarritakoaren arabera.
- 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. Estatu kideek xedatu ahal izango dute, enplegua lortzeari dagokionez, bai eta prestakuntza egokia lortzeari dagokionez ere, ez dela bereizkeriarik egongo, tratu-bereizketa oinarritzen denean sexuarekin zerikusia duen ezaugarri batean. Horretarako, kasuan

naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando su objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Artículo 15. Reintegración tras un permiso de maternidad

La mujer en permiso de maternidad tendrá derecho, una vez finalizado el período de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.

Artículo 16. Permiso de paternidad y de adopción

La presente Directiva no afectará al derecho de los Estados miembros a reconocer derechos específicos al permiso de paternidad y/o de adopción. Los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores —hombres y mujeres— del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos y garantizarán que, al término de dicho permiso, tengan derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en condiciones que no les resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

TÍTULO III

Disposiciones horizontales

CAPÍTULO PRIMERO

RECURSOS Y CUMPLIMIENTO

Sección 1ª

kasuko lanbide-jardueraren izaera edo jarduera hori gauzatzeko ingurua dela bide, ezaugarri hori oinarrizkoa eta erabakigarria izan behar da, lanbide betekizun gisa; halaber, tratubereizketaren xedea legítimoa izan beharko da, eta lanbide-betekizuna proportzionala.

15. artikulua. Lanean berriro hastea, amatasun-baimenaldiaren ondoren

Amatasun-baimena duen emakumeak eskubidea izango du, baimenaldia bukatu ondoren, bere lanpostuan edo horren baliokidean berriro lan egiten hasteko, kaltegarriagoak ez diren modu eta baldintzetan; eskubidea izango du, orobat, absente izan bitartean lan-baldintzetan izan zezakeen edozein hobekuntza baliatzeko.

16. artikulua. Aitatasun- eta adopzio-baimena

Zuzentarau honek ez du ukituko estatu kideek duten eskubidea, aitatasunaren edota adopzioaren inguruan eskubide bereziak aitortzeko. Halako eskubideak aitortzen dituzten estatu kideek beharrezko neurriak hartuko dituzte, langileak babesteko —gizonak nahiz emakumeak—, eskubide horiek egikaritzearen ondoriozko kaleratzetik. Halaber, estatu kide horiek bermatuko dute, baimenaldi hori amaitzean, langileek eskubidea izatea, euren lanpostuan edo baliokidean berriro lan egiten hasteko, kaltegarriagoak ez diren baldintzetan, bai eta absente izan bitartean lan-baldintzetan izan zezaketen edozein hobekuntza baliatzeko ere.

III. TITULUA

Xedapen horizontalak

LEHENENGO KAPITULUA

ERREKURTSOAK ETA BETEARAZTEA

1. atala

Recursos

Artículo 17. Defensa de los derechos

1. Los Estados miembros velarán por que, tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren oportuno, procedimientos de conciliación, existan procedimientos judiciales para exigir el cumplimiento de las obligaciones establecidas con arreglo a la presente Directiva a favor de toda persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiera, del principio de igualdad de trato, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se haya producido la 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 o en apoyo del demandante, y con su autorización, cualquier procedimiento judicial y/o administrativo establecido 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 18. Indemnización o reparación

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas necesarias para garantizar la indemnización o la reparación, según determinen los Estados miembros, real y efectiva del perjuicio sufrido por una persona a causa de una discriminación

Errekurtsoak

17. artikulua. Eskubideak defendatzea

1. Estatu kideek zainduko dute, beste agintari eskudun batzuetara jo ondoren, eta, egoki iruditzen zaienean, baita adiskidetzeta-prozeduretara jo ondoren ere, prozedura judicialak izatea, zuzentarau honetan ezarritako betebeharrak gauzatzea galdatzeko, tratu-berdintasunaren printzipioa ez dela bete uste duten pertsonen mesedetan, pertsona horiek euren burua kaltetuntzat dutenean. Estatu kideek beste horrenbeste egingo dute, ustezko bereizkeria zein harremanetan gauzatu eta harremanok amaituta daudenean ere.

2. Estatu kideek zainduko dute, nazio-zuzenbidean ezarritako irizpideekin bat etorritik, 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 betebeharrak gauzatzea galdatzeko.

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

17. artikulua. Kalte-ordaina edo konponketa

Estatu kideek euren antolamendu juridiko nazionaletan beharrezko neurriak hartuko dituzte, berma dezaten benetako eta eragingarria den kalte-ordaina edo konponketa, estatu kideek zehaztutakoaren arabera, pertsona batek kaltea jasaten duenean sexuan

por razón de su sexo, de manera disuasoria y proporcional al perjuicio sufrido. Dicha indemnización o reparación no podrá estar limitada por un tope máximo fijado a priori, excepto en aquellos casos en que el empresario pueda probar que el único perjuicio sufrido por el demandante como resultado de la discriminación en el sentido de la presente Directiva sea la negativa a tomar en consideración su solicitud de trabajo.

SECCIÓN 2ª

Carga de la prueba

Artículo 19. Carga de la prueba

1. Los Estados miembros adoptarán con arreglo a sus sistemas judiciales nacionales las medidas necesarias para que, cuando una persona que se considere perjudicada por la no aplicación, en lo que a ella se refiere, del principio de igualdad de trato presente, ante un órgano jurisdiccional u otro órgano competente, hechos que permitan presumir la existencia de discriminación directa o indirecta, corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración del principio de igualdad de trato.

2. El apartado 1 se entenderá sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a imponer un régimen probatorio más favorable a la parte demandante.

3. Los Estados miembros podrán abstenerse de aplicar el apartado 1 a los procedimientos en los que la instrucción de los hechos corresponda a los órganos jurisdiccionales o al órgano competente.

4. Los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán también:

a) A las situaciones cubiertas por el artículo 141 del Tratado y, en la medida

oinarritutako bereizkeriarengatik; neurri horiek izango dira disuazio-izaerakoak eta jasandako kalteari begira proportzionalak. Kalte-ordain edo konponketa hori zando ngo da mugatu, aldez aurretik ezarritako gehieneko tope batengatik, salbu eta enpresaburuak froga dezakeenean zuzentarau honen arabera bereizkeriaren ondorioz demandatzaileak kalte bakarra jasan duela, alegia, bere lan-eskubidea kontuan hartu ez izana.

2. atala

Froga-zama

19. 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 dituenen, auzitegi edo beste organo eskudun batean, zuzeneko edo zeharkako bereizkeriaren presuntzioa sor dezaketen egitateak.

2. 1. paragrafoak ez dio kalterik egingo estatu kideek duten eskubideari, alderdi demandatzailearentzat mesedegarriagoa den froga-araubidea ezartzeko.

3. Estatu kideek 1. paragrafoa aplikatu gabe utzi ahal izango dute zenbait prozeduratan, kasuaren egitateak jurisdikzio-organoak edo beste organo eskudun batek aztertu behar dituenen.

4. Orobat, 1, 2 eta 3. paragrafoak aplikatuko zaizkie:

a) Tratatuaren 141. artikulua jasotako egoerei eta, sexuan oinarritutako

en que exista discriminación por razón de sexo, por las Directivas 92/85/CEE y 96/34/CE;

b) A cualquier procedimiento civil o administrativo relativo a los sectores público o privado que prevea un recurso con arreglo al Derecho nacional en aplicación de las disposiciones contempladas en la letra a), con excepción de los procedimientos extrajudiciales de carácter voluntario o previstos en el Derecho nacional.

5. El presente artículo no se aplicará a los procesos penales, salvo que los Estados miembros así lo dispusieren.

CAPÍTULO II

PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE TRATO: DIÁLOGO

Artículo 20. Organismos de fomento de la igualdad

1. Cada Estado miembro designará uno o más organismos responsables de la promoción, el análisis, el seguimiento y el apoyo de la igualdad de trato entre todas las personas, sin discriminación por razón de sexo, y adoptará en este sentido las disposiciones necesarias. Dichos organismos podrán formar parte de los órganos responsables a nivel nacional de la defensa de los derechos humanos o de la salvaguardia de los derechos individuales.

2. Los Estados miembros velarán por que entre las competencias de estos organismos figuren las siguientes:

a) Sin perjuicio del derecho de víctimas y asociaciones, organizaciones u otras personas jurídicas contempladas en el artículo 17, apartado 2, prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación.

b) Realizar estudios independientes

bereizkeria dagoenean, 92/85/EEE eta 96/34/EE Zuzentarauek jasotako egoerei.

b) a) idatz-zatian jasotako xedapenak aplikatzeagatik, nazio-zuzenbidearen arabera errekurtsoren bat ezarri duen edozein prozedura zibil nahiz administratibori, prozedura horiek izan daitezkeela sektore publikoari nahiz pribatuari buruzkoak; horren salbuespen dira epaiketaz kanpoko prozedurak, borondatezkoak badira, edo nazio-zuzenbidean ezarritakoak.

5. Artikulu hau ez zaie aplikatuko prozesu penalei, salbu eta estatu kideek hala xedatu dutenean.

II. KAPITULUA

TRATU-BERDINTASUNA SUSTATZEA: ELKARRIZKETA

20. artikulua. Berdintasuna suspertzeko antolakundeak

1. Estatu kide bakoitzak antolakunde bat edo gehiago izendatuko ditu, arduratuko direnak pertsona guztien artean tratu-berdintasuna sustatzeaz, aztertzeaz, zaintzeaz eta babesteaz, sexuan oinarritutako bereizkeriarik gabe, eta, horretarako, beharrezko xedapenak ere emango ditu.

Antolakunde horiek parte hartu ahal izango dute nazio-mailan giza eskubideak defendatzeaz edo banakako eskubideak babesteaz arduratzen diren organoetan.

2. Estatu kideek zainduko dute antolakunde horiek, besteak beste, hurrengo eskumenak izatea:

a) Bereizkeriaren biktimei babes independentea ematea, bereizkeriaren ondoriozko erreklamazioen izapideak egitean; horrek ez dio kalterik egingo, 17. artikuluko 2. paragrafoan aipatu biktima eta elkarteen, erakundeen eta beste pertsona juridiko batzuen eskubideari.

b) Bereizkeriaren inguruko azterketa

sobre la discriminación.

c) Publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.

d) Intercambiar, al nivel adecuado, la información disponible con organismos europeos equivalentes, como el futuro Instituto europeo de igualdad de género.

Artículo 21. Diálogo social

1. Los Estados miembros, con arreglo a sus respectivas tradiciones y prácticas nacionales, adoptarán las medidas adecuadas para fomentar el diálogo social entre los interlocutores sociales a fin de promover la igualdad de trato, incluido, por ejemplo, el seguimiento de las prácticas desarrolladas en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, de formación profesional y de promoción, así como mediante el seguimiento de los convenios colectivos, los códigos de conducta, la investigación o el intercambio de experiencias y buenas prácticas.

2. Siempre que ello sea coherente con sus tradiciones y prácticas nacionales, los Estados miembros alentarán a los interlocutores sociales, sin perjuicio de su autonomía, a promover la igualdad entre hombres y mujeres, a fomentar normativas laborales flexibles con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, y a celebrar, en el nivel adecuado, convenios que establezcan normas antidiscriminatorias en los ámbitos mencionados en el artículo 1 que entren en el marco de la negociación colectiva. Dichos convenios respetarán las disposiciones de la presente Directiva y las correspondientes medidas nacionales de desarrollo.

3. Los Estados miembros, de

independenteak egitea.

c) Txosten independenteak argitaratzea eta gomendioak egitea, bereizkeria-mota honekin zerikusia duen edozein zando inguruan.

d) Maila egokian, Europako antolakunde baliokideekin informazioa trukatzeko, esaterako, etorkizunean, Genero-berdintasunaren Europako Institutuarekin.

21. artikulua. Gizarte-elkarrizketa

1. Estatu kideek, kasuan kasuko nazio-tradizio eta –egineren arabera, neurri egokiak hartuko dituzte, gizarte-solaskideen artean elkarrizketa suspertzeko, tratu-berdintasuna sustatzeko xedearekin. Halako neurrien artean izango dira, esate baterako, lan egiten den lekuan gauzatutako praktiken gaineko jarraipena, enplegua lortzearen, lanbide-prestakuntzaren eta lanbide-aurrerakuntzaren inguruko gaietan, bai eta hitzarmen kolektiboan, jokabide-kodeen, ikerketaren eta esperientzia eta jardunbide egokiak trukatzeko gaineko jarraipena egitea ere.

2. Nazio-tradizio eta –eginerekin bat etorritik gero, estatu kideek gizarte-solaskideei eskatuko diete, euren autonomiari kalterik egin gabe, gizonen eta emakumeen artean berdintasuna sustatzea, lan-arautegi malguak suspertzea, lan-bizitza eta familia-bizitza uztartu ahal izateko xedearekin, eta, maila egokian, bereizkeriaren aurkako arauak ezartzen dituzten hitzarmenak egitea, 1. artikuluan aipatu esparruetan, baldin eta esparru horiek negoziazio-kolektiboaren esparrura biltzen badira. Hitzarmen horiek errespetatuko dituzte zuzentarau honen xedapenak eta horiek garatzeko kasuan kasuko nazio-neurriak.

3. Estatu kideek, legeriarekin,

conformidad con la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios a que fomenten la igualdad de trato de hombres y mujeres de forma planificada y sistemática en el lugar de trabajo, en materia de acceso al empleo, en la formación profesional y la promoción.

4. A tal fin, deberá alentarse a los empresarios a presentar con una periodicidad adecuada a los empleados y/o a sus representantes información adecuada sobre la igualdad de trato de hombres y mujeres en la empresa.

Esta información podrá incluir un inventario sobre la proporción de hombres y mujeres en los diferentes niveles de la organización, los salarios y las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como posibles medidas para mejorar la situación, determinadas en cooperación con los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. Diálogo con organizaciones no gubernamentales

Los Estados miembros fomentarán el diálogo con las correspondientes organizaciones no gubernamentales que tengan, con arreglo a las prácticas y a las legislaciones nacionales, un interés legítimo en contribuir a la lucha contra la discriminación por razón de sexo con el fin de promover el principio de igualdad de trato.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES HORIZONTALES GENERALES

Artículo 23. Cumplimiento

Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar que:

a) Se derogue cualquier disposición legal, reglamentaria o administrativa contraria al principio de igualdad de trato;

hitzarmen kolektiboekin eta nazio-eginerekin bat etorri, enpresaburuei eskatuko diete gizonen eta emakumeen artean tratu-berdintasuna suspertzea, modu planifikatu eta sistematiko batean, lan egiteko lekuan, enplegua lortzeko arloan, lanbide-prestakuntzan eta lanbide-aurrerakuntzan.

4. Horretarako, enpresaburuei eskatu beharko zaie aldi-aldi enplegatuei edota horien ordezkariari informazio egokia ematea, enpresan gizonen eta emakumeen artean dagoen tratu-berdintasunari buruz.

Informazio horretara inbentario bat bildu ahal izango da, eta bertan jasoko dira erakundearen maila desberdinetan dagoen gizon- eta emakume-kopurua, gizonen eta emakumeen alokairuak eta alokairu horien arteko desberdintasunak, bai eta egoera hobetzeko har daitezkeen neurriak ere, langileen ordezkariarekin lankidetzan arituz zehaztuko direnak.

20. artikulua. Elkarrizketa, gobernuz kanpoko erakundeekin

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

III. KAPITULUA

XEDAPEN HORIZONTAL OROKORRAK

23. artikulua. Betearaztea

Estatu kideek beharrezko neurri guztiak hartuko dituzte, hurrengoak zaintzeko:

a) Tratu-berdintasunari buruzko printzipioaren aurkako lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenak ezabatzea.

b) Se declare o pueda declararse nula o se modifique cualquier disposición contraria al principio de igualdad de trato en contratos o convenios individuales o colectivos, estatutos del personal, reglamentos internos de empresas, estatutos de profesiones independientes y de organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier otro acuerdo.

c) Los regímenes profesionales de seguridad social que contengan tales disposiciones no puedan ser objeto de medidas administrativas de aprobación o de extensión.

Artículo 24. Victimización

Los Estados miembros introducirán en sus ordenamientos jurídicos nacionales las medidas que resulten necesarias para proteger a los trabajadores, incluidos los que sean representantes de los trabajadores según las leyes y/o prácticas nacionales, contra el despido o cualquier otro trato desfavorable 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 25. Sanciones

Los Estados miembros establecerán el régimen de sanciones aplicable en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas en cumplimiento de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Las sanciones, que podrán incluir la indemnización a la víctima, serán efectivas, proporcionadas y disuasorias. Los Estados miembros notificarán a la Comisión las disposiciones adoptadas a más tardar el 5 de octubre de 2005 y comunicarán lo antes posible cualesquiera modificaciones ulteriores.

b) Kontratuetako edo hitzarmen kolektiboetako nahiz banakako hitzarmenetako, langileen estatutuetako, enpresetako barne-araudietako edo lanbide independente nahiz sindikatuen eta enpresaburuen erakundeen estatutuetako edozein xedapen, tratu-berdintasunari buruzko printzipioaren aurkakoa izanez gero, deuseza dela adieraztea, halakoa deuseza dela adierazteko aukera izatea edo halakoa aldaraztea.

c) Gizarte Segurantzaren halako xedapenak jaso dituzten araubideak ez onartzea edo hedatzea administrazio-neurrien bidez.

24. artikulua. Biktimizazioa

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

24. artikulua. Zehapenak

Estatu kideek zehapenen araubidea ezarriko dute, aplikatuko dena tratatu honen ondorioz hartutako nazio-xedapenak hausten direnean; halaber, estatu kideek beharrezko neurri guztiak hartuko dituzte, nazio-xedapen horiek betetzea bermatzeko. Zehapen horiek eragingarriak, proportzionalak eta disuasio-izaerakoak izango dira, eta zehapen horien artean jaso ahal izango da biktimari kalte-ordaina ematea. Estatu kideek Batzordeari jakinaraziko dizkiote eman dituzten xedapenak, gehienez ere, 2005eko urriaren 5erako, eta ahalik arinena komunikatuko diote

Artículo 26. Prevención de la discriminación

Los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas eficaces para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en el acceso al empleo, en la formación profesional y en la promoción.

Artículo 27. Exigencias mínimas

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

2. La aplicación de las disposiciones de la presente Directiva no constituirá en ningún caso motivo suficiente para justificar la reducción del nivel de protección de los trabajadores en el ámbito regulado por ella, sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a adoptar, habida cuenta de la evolución de la situación, disposiciones legales, reglamentarias o administrativas diferentes de las existentes en el momento de la notificación de la presente Directiva, siempre y cuando se respeten las disposiciones de la presente Directiva.

Artículo 28. Relación con las disposiciones comunitarias y nacionales

1. La presente Directiva se entenderá sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referida al embarazo y la

gerogarrenean gerta daitekeen edozein aldarazpen.

26. artikulua. Bereizkeria prebenitzea

Estatu kideek, legeriarekin, hitzarmen kolektiboekin edo nazio-eginerekin bat etorriz, enpresaburuei eta prestakuntza lortzearen gaineko ardura dutenei eskatuko diete neurri eragingarriak hartzea, sexuan oinarritutako bereizkeria-mota guztiak prebenitzeko, eta, bereziki, lan egiten den lekuan nahiz enplegua lortzeko orduan, lanbide-prestakuntzan eta lanbide-aurrerakuntzan gauzatutako jazarpena eta sexu-jazarpena.

26. artikulua. Gutxieneko betekizunak

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

2. Zuzentarau honen xedapenak aplikatzea inola ere ez da izango behar besteko arrazoa zuzentarau honen esparruko langileen babes-maila jaistea justifikatzeko. Hala ere, horrek ez dio kalterik egingo estatu kideek duten eskubideari, egoeraren bilakaera aintzat hartuta, lege- erregelamendu- eta administrazio-xedapenak emateko, nahiz eta halakoak eta zuzentarau hau jakinarazi zeneko xedapenak desberdinak izan; nolahi ere, estatu kideek zuzentarau honen xedapenak errespetatu beharko dituzte.

28. artikulua. Europako Erkidegoko eta nazioko xedapenekin lotura

1. Zuzentarau honek ez die kalterik egingo xedapen mesedegarriagoei, emakumeak haurdunaldiarengandik eta amatasun-egoerarengandik babesteari

maternidad.

2. La presente Directiva no afectará a lo dispuesto en la Directiva 96/34/CE y en la Directiva 92/85/CEE.

Artículo 29. Transversalidad de la perspectiva de género

Los Estados miembros tendrán en cuenta de manera activa el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres al elaborar y aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como políticas y actividades, en los ámbitos contemplados en la presente Directiva.

Artículo 30. Difusión de la información

Los Estados miembros velarán por que las medidas adoptadas en aplicación de la presente Directiva y las disposiciones ya en vigor en la materia se pongan en conocimiento de todos los interesados por todos los medios apropiados, y, en su caso, en el lugar de trabajo.

TÍTULO IV

Disposiciones finales

Artículo 31. Informes

1. A más tardar el 15 de febrero de 2011, los Estados miembros transmitirán a la Comisión toda la información necesaria con el fin de que esta pueda elaborar un informe, dirigido al Parlamento Europeo y al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1, los Estados miembros notificarán cada cuatro años a la Comisión los textos de las medidas adoptadas de conformidad con el artículo 141, apartado 4, del Tratado, así como la información sobre estas medidas y su aplicación. Basándose en esa información, la Comisión aprobará y publicará cada cuatro años un informe

dagokionez.

2. Zuzentarau honek ez dio kalterik egingo 96/34/EE Zuzentaraan eta 92/85/EE Zuzentaraan xedatutakoari.

29. artikulua. Genero-ikuspegiaren zeharkakotasuna

Estatu kideek modu aktiboan erreparatuko diote gizonen eta emakumeen arteko berdintasunaren helburuari, lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenak egin eta aplikatzean, bai eta euren politikak eta jarduerak prestatu eta gauzatzean ere, zuzentarau honek ezarritako esparruetan.

30. artikulua. Informazioa hedatzea

Estatu kideek zainduko dute interesdunak jakinaren gainean jartzea, zuzentarau hau aplikatzeagatik hartutako neurriez eta gaiari buruz indarrean dauden xedapenez, horretarako egoki diren bide guztiak erabilita, eta, hala denean, lan egiten den lekuan.

IV. TITULUA

Azken xedapenak

31. artikulua. Txostenak

1. Gehienez ere, 2011ko otsailaren 15erako, estatu kideek Batzordeari behar den informazio guztia igorriko diote, horrek zuzentarau honen aplikazioari buruzko txosten bat egin dezan, Europako Parlamentuari eta Kontseiluari bidaltzeko.

2. 1. paragrafoan xedatutakoa gorabehera, estatu kideek lau urterik behin jakinaraziko dizkiote Batzordeari Tratatuaren 141. artikuluko 4. paragrafoarekin bat etorritik hartutako neurriak, bai eta neurri horiei nahiz halako neurrien aplikazioari buruzko informazioa ere. Informazio hori oinarri, Batzordeak lau urterik behin txosten bat onetsi eta argitaratuko du; txosten

en el que se establezca una evaluación comparativa de dichas medidas a la luz de la Declaración nº 28 anexa al Acta final del Tratado de Amsterdam.

3. Los Estados miembros procederán a un examen de las actividades profesionales indicadas en el artículo 14, apartado 2, con el fin de comprobar, teniendo en cuenta la evolución social, si está justificado mantener las exclusiones de que se trata. Deberán comunicar a la Comisión el resultado de tal examen periódicamente, pero como mínimo cada ocho años.

Artículo 32. Revisión

A más tardar el 15 de febrero de 2013, la Comisión revisará el funcionamiento de la presente Directiva y, en su caso, propondrá las modificaciones que considere necesarias.

Artículo 33. Aplicación

Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 15 de agosto de 2008 o garantizarán que, a más tardar en dicha fecha, los interlocutores sociales hayan introducido las disposiciones requeridas mediante acuerdos. En caso de que resulte necesario para tener en cuenta dificultades específicas, los Estados miembros podrán disponer de un año adicional, como máximo, para cumplir la presente Directiva. Los Estados miembros adoptarán todas las medidas necesarias para poder garantizar los resultados que exige la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas harán referencia a la presente Directiva o irán

horretan neurri horien gaineko konparazio-balioespena egingo da, Amsterdamgo Tratatuaren azken aktari atxikitako Adierazpenetatik 28 zenbakiduna aintzat hartuta.

3. Estatu kideek 14. artikuluko 2. paragrafoan aipatutako lanbide-jarduerak aztertuko dituzte, gizartearen bilakaera kontuan hartuta, kasuan kasuko bazterketei eustea justifikatuta dagoen egiaztatzeko. Batzordeari aldian-aldian komunikatu beharko diote azterketa horren emaitza, eta, gutxienez, zortzi urterik behin beti.

32. artikulua. Berrikuspena

Gehienez ere, 2013ko otsailaren 15erako, Batzordeak zuzentarau honen gaineko jardunbidea berrikusiko du, eta, hala denean, beharrezkotzat jotzen dituen aldarazpenak proposatuko ditu.

33. artikulua. Aplikazioa

Estatu kideek, gehienez ere, 2008ko abuztuaren 15erako, indarrean jarriko dituzte beharrezko lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenak, zuzentarau honetan ezarritakoa bete dadin, edo bermatuko dute, gehienez ere, data horretarako, gizarte-solaskideek beharrezko xedapenak ezarri dituztela akordioen bidez. Zailtasun bereziei aurre egiteko beharrezkoa bada, estatu kideek urtebete gehiago izango dute, gehienez ere, zuzentarau hau betetzeko. Estatu kideek beharrezko neurri guztiak hartuko dituzte, zuzentarau honek ezarritako emaitzak bermatu ahal izateko. Berehala komunikatuko diote Batzordeari xedapen horien testua.

Estatu kideek halako xedapenak ematen dituztenean, xedapenok zuzentarau honi egingo diote

acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Incluirán igualmente una mención en la que se precise que las referencias hechas, en las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas vigentes, a las Directivas derogadas por la presente Directiva se entenderán hechas a la presente Directiva. Los Estados miembros establecerán las modalidades de dicha referencia y el modo en que se formule la mención.

La obligación de incorporar la presente Directiva al Derecho nacional debe limitarse a las disposiciones que constituyen una modificación sustancial en relación con las anteriores Directivas. La obligación de incorporar las disposiciones apenas modificadas se deriva de las anteriores Directivas.

Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones básicas de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 34. Derogación

1. Con efecto a partir del 15 de agosto de 2009, las Directivas 75/117/CEE, 76/207/CEE, 86/378/CEE y 97/80/CE quedarán derogadas sin perjuicio de las obligaciones que incumben a los Estados miembros en lo relativo a las fechas de incorporación a su Derecho interno y de aplicación de las directivas que figuran en el anexo I, parte B.

2. Las referencias a las Directivas derogadas se entenderán hechas a la presente Directiva con arreglo a la tabla de correspondencias que figura en el anexo II.

Artículo 35. Entrada en vigor

erreferentzia, edo erreferentzia horrekin batera ageriko dira argitalpen ofizialean. Orobat, aipamen bat egingo da, eta horren bidez zehaztuko da, indarrean dauden lege-, erregelamendu- eta administrazio-xedapenek erreferentziak egin arren, zuzentarau honek indargabetutako zuzentarauei begira, erreferentzia horiek guztiak zuzentarau honi egindakotzat ulertuko direla. Estatu kideek ezarriko dute erreferentzia hori zelan egin eta aipeman hori zelan azaldu.

Nazio-zuzenbidean zuzentarau honen transposizioa gauzatzeko betebeharra mugatu behar da aurreko zuzentarauei begira funtsezko aldarazpena eragiten duten xedapenetara. Aurreko zuzentarauek eratorri dute, gutxi aldarazi diren xedapenen transposizioa gauzatzeko betebeharra nazio-zuzenbidean.

Estatu kideek Batzordeari komunikatuko diote, barne-zuzenbidean eman dituzten oinarritzko xedapenen testua, zuzentarau honen aplikazio-esparruari begira.

33. artikulua. Indargabetzea

1. 2009ko abuztuaren 15etik aurrera, 75/117/EEE, 76/207/EEE, 86/378/EEE eta 97/80/EE Zuzentarauek indargabetuko dira, kalterik egin gabe estatu kideek dituzten betebeharrei, I. eranskineko, B zatian jasotako zuzentarauek kontuan hartuta, barne-zuzenbidean horien transposizioak egiteko daten inguruan eta zuzentarau horien aplikazioaren inguruan.

2. Indargabetutako zuzentarauei erreferentzia egiten zaienean, ulertuko da erreferentzia horiek zuzentarau honi egiten zaizkiola, II. Eranskinetan jaso den korrespondentzia-taularekin bat etorri.

35. artikulua. Indarrean jartzea

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

Artículo 36. Destinatarios

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Zuzentarau hau indarrean zando da Europar Batasunaren Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hogeigarren egunean.

36. artikulua. Jasotzaileak

Estatu kideak zando dira zuzentarau honen jasotzaileak.