

**DIREKTIVA 2006/54/EC E PARLAMENTIT EVROPIAN DHE E KËSHILLIT TË
EUROPËS
MBI ZBATIMIN E PARIMIT TË MUNDËSIVE TË BARABARTA DHE
TRAJTIMIN E BARABARTË TË BURRAVE DHE GRAVE NË ÇËSHTJET E
PUNËSIMIT DHE TË PROFESIONIT (SHPËRNDARJA E ROLEVE)
5 korrik 2006**

Parlamenti Evropian dhe Këshilli i BASHKIMIT EUROPIAN,

- Duke pasur parasysh Traktatin e Krijimit të Komunitetit Evropian dhe në veçanti Nenin 141 (3) të këtij dokumenti,
- Duke pasur parasysh propozimin e Komisionit,
- Duke pasur marrë në konsideratë opinionin e Komitetit Evropian Ekonomiko-Social (1),
- Duke vepruar në përputhje me procedurat e përcaktuara në nenin 251 të Traktatit (2),
- Duke pasur parasysh:

(1) Direktivën e Këshillit 76/207/EEC e 9 shkurt 1976 mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë për sa i përket qasjes në punësim, formim, trainim, promovim profesional dhe kushtet në punë

(3) Direktivën nr 86/378/EEC të Këshillit që daton në 24 korrik 1986 mbi zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në skemat e sigurimeve shoqërore,(4)kanë ndryshuar në mënyrë të konsiderueshme(5).

Direktiva nr. 75/117/ e Këshillit që daton në 10 shkurt 1975 mbi përafrimin e ligjeve të Shteteve Anëtare në lidhje me zbatimin e parimit për një rrogë apo shpërblim financiar të njëjtë për punë me vlerë të njëjtë si për burrat ashtu dhe për gratë (6) dhe Direktiva nr. 97/80/EC e Këshillit që daton në 15 dhjetor 1997 mbi “barrën” e sigurimit të provave në rastet e diskriminimit me bazë gjinore (7) gjithashtu përmbajnë dispozita të cilat kanë si qëllim të tyre zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave.

Tani që këtyre Direktivave po u bëhen amendime të reja, është e mjaft e kërkueshme që për arsye të qartësisë, këto dispozita të jenë të tilla që të sjellin së bashku në një tekst të vetëm të gjitha parimet kryesore ekzistuese në këtë fushë, së bashku me zhvillimet e ndryshme që rrjedhin nga case-study të Gjykatës së Drejtësisë të Bashkimit Evropian (që këtej e tutje do të njihen si Gjykata e Drejtësisë).

(2) Barazia midis burrave dhe grave është një ndër parimet themelore të ligjeve të Komunitetit bazuar në nenin 2 dhe neni 3 (2) të Traktatit dhe case-study të Gjykatës Europiane të Drejtësisë.

Këto dispozita të Traktatit shpallin barazinë midis burrave dhe grave si një 'detyrim' dhe një 'qëllim' të komunitetit dhe përcaktojnë një detyrim pozitiv për ta nxitur “barazinë” në të gjitha aktivitetet.

(3) Gjykata e Drejtësisë e ka cilësuar se parimi i “trajtimit të barabartë” për burrat dhe gratë nuk mund të jetë i njëjtë me “ndalimin e diskriminimit” të bazuar në faktin se një person i përket një seksi të caktuar. Në pikëpamjen dhe qëllimin e saj “të drejtat” të cilat kërkohen të mbrohen, rrjedhin prej një diskriminimi gjinor.

(4) Neni 141 (3) i Traktatit tani ofron një bazë të veçantë ligjore për miratimin e masave të Komunitetit për të siguruar zbatimin e parimit të mundësive dhe trajtimit të barabartë në çështjet e punësimit dhe profesionit, duke përfshirë parimin e njëjtë për pagesë të të barabartë për punë me vlerë të barabartë.

(5) Nenet 21 dhe 23 të Kartës së të Drejtave Themelore të Bashkimi Evropian gjithashtu ndalojnë çdo diskriminim në bazë gjinore dhe sigurojnë të drejtën e trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave në të gjitha fushat, duke përfshirë punësimin, dhe pagesat.

(6) Ngacmimi seksual është në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave dhe përbën diskriminim në baza të gjinisë për qëllime përfitimi. Këto forma të diskriminimit ndodhin jo vetëm në vendin e punës, por edhe në kontekstin e qasjes në punësim, trajnime profesionale apo promovime profesionale. Këto lloj veprimesh duhen ndaluar dhe duhet të konsiderohen subjekte të efektshme, proporcionale bindës për dënime ligjore.

(7) Në këtë kontekst, punëdhënësit dhe për ata që janë në ngarkim të organizimit të trajnimeve profesionale duhet të inkurajohen që të marrin masa për të luftuar të gjitha format e diskriminimit me baza gjinore dhe, në veçanti, për të marrë masa parandaluese kundër ngacmimeve seksuale në vendin e punës dhe në nxitjet për punësim, trajnim profesional apo në promovim profesional, në përputhje me legjislacionin kombëtar dhe praktikatat ndërkombëtare.

(8) Parimi i rrogës apo shpërbilimit financiar të barabartë për punë të njëjtë të përcaktuar në nenin 141 të Traktatit dhe të Gjykatës Europiane të Drejtësisë përbën një aspekt të rëndësishëm të zbatimit të parimit për trajtim të barabartë të burrave dhe grave; 26/7/2006 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian L 204/23 (1) OJ C 157, 28/6/2005, p. 83.

(2) Mendimet e Parlamentit Evropian të datës 6 korrik 2005 (ende nuk janë publikuar në Gazetën Zyrtare),

Pozicioni i Përbashkët i Këshillit të Europës (10 mars 2006) (OJ C 126 E, 30/5/2006, fq. 33) dhe pozita e Parlamentit Evropian nga 1 qershor 2006 (ende nuk publikohet në Gazeta Zyrtare).

(3) OJ L 39, 14/2/1976, fq. 40. Direktiva e ndryshuar nga Direktiva 2002/73/KE e Parlamentit Evropian dhe e Këshillit(OJ L 269, 5/10/2002, fq. 15).

(4) OJ L 225, 12/8/1986, fq. 40. Direktiva e ndryshuar nga Direktiva 96/97/EC (OJ L 46, 17/2/1997, fq. 20).

(5) Shih Aneksin I Pjesa A.

(6) OJ L 45, 19/2/1975, fq. 19.

(7) OJ L 14, 20/1/1998, fq. 6. Direktiva e ndryshuar me Direktivën 98/52/KE (OJ L 205, 22/7/1998, fq. 66), pjesë e domosdoshme e *acquis communautaire* e BE-së, duke përfshirë dhe case – study të ndryshme të Gjykatës në lidhje me diskriminimin me bazë gjininë.

Ky ndryshim ishte i nevojshëm dhe i përshtatshëm për të bërë të mundur më tej sigurimin e zbatimit të kësaj direktive.

(9) Në përputhje me ligjin është Gjykata Europiane e Drejtësisë, që bën vlerësimin e rasteve, nëse punëtorët kanë kryer të njëjtën punë ose punë të barabartë në vlera, ai duhet të përcaktohet nëse, duke pasur parasysh një sërë faktorësh duke përfshirë natyrën e punës dhe trajnimin dhe kushteve të punës, punëtorët ata mund të konsiderohen të jenë të krahasueshme në një situatën.

(10) Gjykata e Drejtësisë ka përcaktuar se, në disa rrethana, parimi i njëjtë të marrë rrogë nuk është i kufizuar në situata në të cilat burrat dhe gratë të punojnë për të njëjtin punëdhënësi.

(11) e Shteteve Anëtare, në bashkëpunim me sociale partnerët, duhet të vazhdojë të merret me këtë problem i vazhdueshme me bazë gjinore pagave dallime dhe shënoi segregacionit gjinor në tregun e punës me mjete të tilla si fleksibël të punës të cilat mundësojnë kohë marrëveshjet dy burra grave dhe të familjes për të kombinuar punën dhe angazhimet e më shumë sukses. Kjo mund të përfshijë gjithashtu të përshtatshme prindëror lënë marrëveshjet të cilat mund të merren nga ose prind, si dhe sigurimi i qasshëm dhe përballueshme fëmijës-objektet e kujdesit dhe kujdesin për të varur nga personave.

(12) specifike duhet të miratohen masat për të siguruar zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në profesionale dhe skemat e sigurimeve shoqërore për të përcaktuar gamën e saj më qartë.

(13) Në gjykimin e saj të 17 Maj 1990 në Rasti C-262/88(1), e Gjykata e Drejtësisë ka vendosur që të gjitha format e profesionale pensioneve përbën një element të paguajnë brenda kuptimit të Neni 141 i Traktatit.

(14) Megjithëse koncepti i paguajnë brenda kuptimit të Neni 141 i Traktatit nuk sociale qarkoj përfitimeve të sigurimeve, tani është e qartë se krijuar një pension skemë për shërbyesit publik bie në kuadër të parimi i njëjtë të marrë rrogë nëse përfitimet për t'u paguar në bazë të skemë janë paguar për të punonjësit për shkak të tij / saj punësimit marrëdhënie me publikun punëdhënësi, pavarësisht nga fakti se të tilla është pjesë e skemës një skemë e përgjithshme statutare. Sipas të aktgjykimeve të Gjykata e Drejtësisë në Rastet C-7/93 (2) dhe C-351/00 (3), kusht që do të jenë të kënaqur nëse skemën e pensioneve shqetësimi një kategori të veçantë të punonjësve të saj dhe përfitimet janë drejtpërdrejt të lidhura me periudhën e shërbimit dhe e llogaritur nga referencë për publikun shërbyes përfundimtar të pagës. Për arsye të qartësisë, prandaj është e përshtatshme për të bërë dispozita të veçanta të për këtë gjë.

(15) Gjykata e Drejtësisë ka pohuar se kurse të kontributeve të punëtorëve meshkuj dhe femra për një definedbenefit skemën e pensionit janë të mbuluara nga neni 141 i Traktatit, pabarazia në çdo punëdhënësve paguar kontributet nën-përfitim të përcaktuar të financuar skema të cilat është për shkak të përdorimit e actuarial faktorë të ndryshme në bazë të gjinisë nuk është që të të vlerësohen në dritën e të njëjtën dispozitë.

(16) Nga rruga e shembull, në rastin e financiar-përfitim të përcaktuar skemat, elemente të caktuara, të tilla si konvertimit në një kryeqytet shumë e një pjesë e pensionit periodike, transferimin e pensioneve drejtat, një pension rikthimi i pagueshëm në ngarkim të një kthimit për dorëzimin e një pjesë e pensionit të reduktuar ose pensioneve ku punonjësi opto për të marrë më parë të daljes në pension, mund të jetë i pabarabartë ku pabarazia e shumëve rezultatet nga efektet e përdorimit të actuarial faktorëve të ndryshme në bazë të gjinisë në kohën kur e skemës së financimit është zbatuar.

(17) Ajo është vendosur që t'u paguar përfitime nën profesionale skemat e sigurimeve shoqërore nuk janë për t'u konsideruar si shpërblimit për atë sa ato janë të vishet në periudhat e punësimit para 17 maj 1990, me përjashtim në rastin e punëtorëve apo ata që duke pretenduar sipas tyre që të iniciuar ligjore ose procedura ekuivalente sjellë një kërkesë në bazë të ligjit të aplikueshëm kombëtare para kësaj date. Për këtë arsye është nevojshme për të kufizuar zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në përfundim me këtë.

(18) Gjykata e Drejtësisë e ka mbajtur në vazhdimësi se berber Protokollit (4) nuk ndikon të drejtën për t'u bashkuar me një profesionale skemën e pensioneve dhe që kufizimin e efekteve në kohë e në gjykim i çështjes C262/88 nuk zbatohet për të drejtën për t'u bashkuar me një skemë të pensioneve profesionale. I Gjykata e Drejtësisë gjithashtu vendosi se rregullat kombëtare në lidhje me kufizimin e kohës për sjelljen veprimet sipas ligjit kombëtar mund të jetë mbështetur në

kundër punonjësve të cilët pohojnë të drejtën e tyre për t'u bashkuar me një skemë pensionale profesionale, me kusht që ato nuk janë të më pak të favorshëm për këtë lloj të veprimit sesa për të ngjashëm veprimet e një natyre të brendshme dhe se ata nuk i jap ndihmë ushtrimin e të drejtave të Komunitetit conferred nga ligji e pamundur në praktikë. Gjykata e Drejtësisë ka gjithashtu vuri në dukje se fakti që një punëtor mund të kërkontë prapaveprim profesionale për t'u bashkuar me një skemë të pensioneve nuk nuk do të lejojë të punonjësit për të shmangur pagimin e kontributeve të që kanë të bëjnë me periudhën e anëtarësimit në fjalë.

(19) Sigurimi i aksesit të barabartë në punësim dhe profesionale trajnime udhëheqëse të saj është thelbësore për zbatimin e parimin e trajtimit të barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit. Çdo përjashtim të ky parim duhet të jetë i kufizuar në ato aktivitetet profesionale të cilat kërkojnë të punësimit e një personi për një arsye të seksit nga natyra e tyre ose kontekstin në të cilën ato janë realizuar, me kusht që objektive kërkuar është legjitim dhe në pajtueshmëri me parimin e proporcionalitetit. L 204/24 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian 26/7/2006(1) C-262/88: berber v Guardian Royal Exchange Assurance Group(1990 ECR I-1889).

(2) C-7/93: Bestuur van het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds v GA Beune (1994 ECR I-4471).(3) C-351/00: Pirkko Niemi (2002 ECR I-7007).(4) Protokollu Neni 17 në lidhje me 141 të Traktatit për themelimin e Komunitetit European (1992).

(20) Kjo Direktivë nuk paragjykonë lirinë e shoqatës, duke përfshirë edhe të drejtën për të krijuar me të tjerë sindikata dhe për të sindikatat bashkohen për të mbrojtur interesat e një. Masat në kuadër të kuptimit e nenit 141(4) të Traktatit mund të përfshijnë anëtarësimit ose vazhdimin e aktivitetit të sindikatat apo organizatat e të cilit është si objektiv kryesor promovim, në praktikë, e parimit të trajtimit të barabartë midis burrave dhe grave.

(21) Ndalimi i diskriminimit duhet të jetë pa paragjykim për ruajtjen ose miratimin e masave qëllim për të parandaluar ose për të kompensuar disavantazhet vuajtur nga një grup i personave të njëjës gjini. Masat e tilla leje organizatat e personave të njëjës ku e tyre kryesore është objekt avancimin e të atyre me nevoja të veçanta personave dhe promovimin e barazisë midis burrave dhe grave.

(22) Në pajtim me nenin 141 (4) të Traktatit, me qëllim për të siguruar barazi të plotë në praktikë midis burrave dhe gratë në punë, i parimit të trajtimit të barabartë nuk e ndalon mbajtjen nga Shtetet Anëtare ose miratimin e masave specifike për ofrimin e avantazheve në qëllim që të bëjë më të lehtë për të nën-përfaqësuar në seks ndjekë një veprimtari profesionale ose për të parandaluar ose për të kompensuar disavantazhe në karrierën profesionale. Duke e tanishme gjendjen dhe duke pasur parasysh No 28 të Deklaratës së Traktati i Amsterdami, Shtetet Anëtare duhet, në radhë të parë shembull, kanë për qëllim përmirësimin e gjendjes së grave në punë.

(23) Është e qartë nga rasti-ligji i Gjykatës së Drejtësisë se pafavorshme trajtimin e një gruaje që lidhen me shtatzëninë ose lindjes përbën diskriminim të drejtpërdrejtë në baza të seks. Trajtim i tillë duhet të jetë shprehimisht mbulohet me këtë Direktivë.

(24) Gjykata e Drejtësisë e ka pranuar legjitimiteti, për sa i përket parimit të trajtimit të barabartë, të mbrojtjes e një grua biologjike kusht gjatë shtatzënisë dhe e amësisë dhe e futjes e lindjes masat e mbrojtjes si një mjet për të arritur substanciale barazi. Direktiva Kjo duhet të jetë pa paragjykim të Këshillit 92/85/EEC Direktiva e 19 Tet. 1992 mbi paraqitjen e masave për të inkurajuar përmirësimet në sigurinë dhe shëndetin në punë të shtatzëna punëtorëve dhe të punonjësve të cilët kanë lindur ose janë ushqyerjes me gj (1). Direktiva Kjo duhet të jetë pa të mëtejshme paragjykim të Direktivës 96/34/EC të Këshillit 3. qershor 1996 mbi marrëveshje kornizë e prindërve të largohen nga përfundoi UNICE, CEEP dhe ETUC (2).

(25) Për shkak të qartësisë, është e përshtatshme për të bërë gjithashtu shprehin dispozitë për mbrojtjen e të drejtave të punësimit grave të pushimit të lindjes dhe në veçanti të drejtën e tyre të kthim në të njëjtën ose ekuivalente një post, për të nuk vuajnë dëm në termat dhe kushtet e tyre si rezultat i marrjes së të tilla dhe të lënë për të përfutuar nga ndonjë përmirësim në kushtet e punës në të cilën ata do të kishte qenë i drejtë mungesë të tyre gjatë.

(26) Në Rezolutën e Këshillit të Ministrave dhe për Punësimin dhe Politikës Sociale, në kuadër të takimit të Këshillit, prej 29 qershor 2000 mbi pjesëmarrjen e balancuar të grave dhe meshkujve në jetën e familjes dhe e punës (3), shtetet anëtare janë inkurajohen të marrin në konsideratë për shqyrtimin e fushëveprimit të tyre sistemet ligjore përkatëse për t'i dhënë një individ burrat që punojnë dhe jo-transferueshëm drejtë të largohet nga babai, ndërsa ruajtjen e të drejtave të tyre në lidhje me punësimin.

(27) konsiderata të ngjashme zbatohen për dhënien me Anëtar Shteteve të burrave dhe grave të një individi dhe nontransferable drejtë të largohet nga pasuese në miratimin e një fëmija. Është për të Shteteve Anëtare për të përcaktuar nëse jo për t'i dhënë një e drejtë e tillë për të atësisë dhe / ose miratimin lënë dhe gjithashtu për të përcaktuar çdo kushte, përveç shkarkimit dhe të kthehet në punë, të cilat janë jashtë fushëveprimit të këtij Direktiva.

(28) Zbatimi efektiv i parimit të barabartë kërkon trajtim të përshtatshme procedurat që duhet të vënë në vend nga ana e shteteve anëtare.

(29) Dhënia e adekuate gjyqësore ose administrative, procedurat për zbatimin e detyrimeve të imponuara Direktiva me këtë është thelbësore për zbatimin efektiv e parimit të trajtimit të barabartë.

(30) Miratimi i rregullave mbi peshën e luan një provë rol të rëndësishëm në sigurimin se parimi i barabartë trajtim mund të zbatohet në mënyrë efektive. Ashtu si në Gjykatën e Drejtësisë e ka mbajtur, furnizimin për këtë arsye duhet të jetë bërë për të të sigurojë që barra e provave ndërrime të anketuar kur ekziston një Kryesore facie rastin e diskriminimit, me përjashtim të lidhje me procedurat në të cilat ai e ka për të gjykatës ose të tjera kompetente kombëtare organit të hetojë faktet. Ai është megjithatë është e

nevojshme për të sqaruar se vlerësimin e faktet nga të cilat ajo mund të supozohet se ka pasur direkt ose indirekt diskriminim mbetet një çështje për të relevante kombëtare organi në përputhje me ligjin kombëtar ose praktikë. Më tej, ai e ka për të Shteteve Anëtare për të bërë të njohur, në përshtatshme çdo fazë të procedurës, rregullat e provave të cilat janë më të favorshme për të paditësit.

(31) Me qëllim të përmirësimit të mëtejshëm të nivelit të mbrojtjes së Direktiva e ofruara nga kjo, shoqatat, organizatat dhe të tjerë juridikë gjithashtu duhet të fuqizohet për të angazhuar në procedura, si në mënyrë të përcaktuar në Shtetet Anëtare, qoftë në emër ose në mbështetje të një ankuesi, pa paragjykuar të kombëtare lidhur me rregullat e procedurës dhe përfaqësim mbrojtjes. (32) Duke pasur parasysh natyrën themelore e të drejtës për mbrojtje ligjore efektive, është e përshtatshme për të siguruar që punëtorëve të vazhdojnë të gëzojnë mbrojtje të tilla edhe pas marrëdhënie të rritet duke i dhënë një të dyshuar për shkelje të parimit 26/7/2006 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian L 204/25 (1) OJ L 348, 28/11/1992, fq.1.(2) OJ L 145, 19/6/1996, p. 4. Direktiva e ndryshuar me Direktivën 97/75 / KE (OJ L 10, 16/1/1998, p. 24). (3)OJ C 218, 31/7/2000, p. 5. të trajtimit të barabartë, ka përfunduar. Një punonjëse e mbrojtur ose duke i dhënë dëshmi në emër të një personi të mbrojtur sipas kësaj Direktiva duhet të ketë të drejtë të të njëjtën mbrojtje.

(33) Ajo ka qenë e qartë të vendosura nga Gjykata e Drejtësisë se në mënyrë që të jenë të efektshme, parimi i trajtimit të barabartë nënkupton që të jepet kompensim për çdo shkelje duhet të të jenë të përshtatshme në lidhje me dëmtime të qëndrueshme. Ai është prandaj i përshtatshëm për të përjashtuar ndreqim e para çdo sipërme të kufizojë të tilla për kompensim, përveç në rastet kur të Punëdhënësi mund të provojnë se i vetmi pësoi dëmtime nga një Aplikanti si rezultat i diskriminimit brenda kuptimit Direktiva e kësaj ishte refuzimi për të marrë e tij / saj të punës aplikimi në konsideratë.

(34) Në mënyrë për të përmirësuar zbatimin efektiv të parimin e trajtimit të barabartë, shtetet anëtare duhet të nxisë dialogun në mes të partnerëve socialë dhe, brenda kuadrin e praktikën kombëtare, me jo-qeveritare organizatave.

(35) Shtetet anëtare duhet të sigurojnë për efektive, proporcionale zhbindës dhe dënimet për shkeljet e detyrimeve nën këtë Direktivë.

(36) Duke qenë se objektivat e këtij Direktiva nuk mund të jetë mjaft i arritur nga shtetet anëtare dhe për këtë arsye mund të jetë më mirë arritur në nivelin e Komunitetit, Komuniteti mund të miratojë masa në pajtim me parimin e subsidiaritetit si përcaktuar në Nenin 5 të Traktatit. Në pajtim me parimin e proporcionalitetit, siç përcaktohet në Nenin se, ky Direktiva nuk shkojnë përtej asaj që është e nevojshme në mënyrë që të arrijen e këtyre objektiveve.

(37) Për hir të një kuptim më të mirë të ndryshme trajtimin e burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesion, të krahasueshme me statistikën e ndarë nga seksi duhet të vazhdojnë të jenë të zhvilluara, analizohen dhe bëri gjendet në nivelin e duhur.

(38) Trajtimi i barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit nuk mund të kufizohet në masave legjislative. Në vend të kësaj, Bashkimi Evropian dhe Shtetet anëtare duhet të vazhdojë të nxisë ngritjes së ndërgjegjësimit publik diskriminimit të pagave dhe të ndryshimit të qëndrimit të publikut, përfshirë të gjitha palët e interesuara në publik dhe private të nivelit më të madh të mundshëm masë. I dialogun midis partnerëve socialë mund të luajnë një rol të rëndësishëm në këtë proces.

(39) Detyrimi për të zhvendosur këtë Direktiva në ligjin vendor duhet të jetë i izoluar në ato dispozita të cilat përfaqësojnë një ndryshim thelbësor në krahasim me Direktivat e mëparshme. Detyrimi për të zhvendosur dispozitat të cilat janë në thelb i pandryshuar lind më parë në kuadrin e Direktivave.

(40) Direktiva Kjo duhet të jetë pa paragjykimet ndaj detyrimit të Shteteve Anëtare në lidhje me kufizimin e kohës për zhvendosje në ligjin kombëtar dhe zbatimin e Direktivat e vendosura në Aneksin I, Pjesa B.

(41) Në përputhje me paragrafin 34 të Interinstitutional marrëveshje më të mirë të ligjit-marrjes (1), shtetet anëtare janë inkurajohen që të hartojnë, për veten e tyre dhe në interes të Komunitetit, tavolinat e tyre, e cila do, për aq sa të jetë e mundur, e ilustron këtë korrelacion mes Direktiva transponim dhe masat dhe për t'i bërë ato publike,

KA MIRATUAR KËTË Direktiva:
TITULLI I DISPOZITAT E PËRGJITHSHME
Neni 1 Qëllimi

Qëllimi i kësaj është Direktiva për të siguruar zbatimin e parimit të mundësive të barabarta dhe trajtimin e barabartë të burrave dhe grave në çështjet e punësimit dhe profesionit. Për këtë qëllim, ai përmban dispozita për zbatimin e parimit të trajtim të barabartë në lidhje me:

(a) qasje në punësimit, duke përfshirë promovimin, dhe për të formim profesional;(b) të kushteve të punës, duke përfshirë të paguajnë;(c) profesionale e skemave të sigurimeve shoqërore. Ai përmban gjithashtu dispozita për të siguruar që zbatimi i tillë është bërë më të efektshme nga vendosja e përshtatshme procedurat. Neni 2 Përkufizimet 1. Për qëllimet e këtij Direktiva, përkufizimet e mëposhtme do të zbatohen:(a) 'diskriminim të drejtpërdrejtë': kur një person trajtohet më favor në baza të gjinisë tjetër është se, ka qenë ose do të trajtohen në një situatë të krahasueshme;(b) 'diskriminimit të tërthortë': ku me sa duket një neutral dispozita, kriteri apo praktika do të personave të vënë një seksit në një disavantazh të veçantë krahasuar me persona të të seksit të tjera, se po të mos dispozitë, kriter apo praktikë është objektivisht të justifikuar nga një qëllim legjitim, dhe mjetet e të arritur këtë qëllim janë të përshtatshme dhe të nevojshme;

(c) 'ngacmimit': ku padëshiruar në lidhje me sjelljen e seksit të një person bëhet me qëllim ose efekt për shkelje të dinjitetin e një personi, dhe e krijimit të një frikësimit, armiqësore, degraduese, poshtëruese dhe sulmuese mjedisit; L 204/26 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian 26/7/2006

(1) OJ C 321, 31/12/2003, f. 1.(d) 'ngacmimi seksual': ku çdo formë verbale e padëshiruar, jo-verbale apo fizike sjelljes seksuale të një natyre të ndodhë, me qëllim ose efekt për shkeljen e dinjitetit të një person, në mënyrë të veçantë kur krijon një frikësimin, armiqësore, degraduese, poshtëruese dhe sulmuese mjedisit;(e) 'paguar': bazë e zakonshme apo e pagave minimale ose paga dhe çdo shqyrtim të tjera, qoftë në para të gatshme ose në natyrë, të cilat punonjësi pranon të drejtpërdrejtë ose të tërthortë, në respektimin e tij/saj nga punësimi i tij / saj të punëdhënësit;(f) 'profesionale e skemave të sigurimeve shoqërore': skemat nuk qeveriset nga 79/7/EEC Direktiva e Këshillit e 19 dhjetor 1978 progresive mbi zbatimin e parimit të barabartë për trajtim të burrave dhe grave në çështjet e sociale sigurisë (1) të cilit qëllimi është që të ofrojë punëtorë, nëse punonjës ose vetë-punësuar, në një ndërmarrje ose grup i ndërmarrjeve, fushën e veprimtarisë ekonomike, profesionale e sektorit ose grup sektorësh përfitime me qëllim për të plotësuar të mirat e ofruara nga statute e skemave të sigurimeve shoqërore ose për të zëvendësuar ato, nëse do të anëtarësimi të këtyre skemave është i detyrueshëm ose jo i detyrueshëm. 2. Për qëllimet e këtij Direktivës, diskriminim përfshin: (a) ngacmimi dhe ngacmimi seksual, si dhe ndonjë më pak të trajtim të favorshëm në bazë të një personi apo e kundërshtimit të dorëzimit të sjelljes të tilla;(b) udhëzimi të diskriminojnë kundër personave në baza të seks;(c) çdo trajtim më pak të favorshme e një gruaje që kanë të bëjnë me shtatzënisë apo pushimit të lindjes brenda kuptimit të Direktiva 92/85/EEC. Neni 3 Veprimeve pozitive. Vendet anëtare mund të mbajnë ose të miratojnë masa në kuadër të kuptimit e nenit 141 (4) të Traktatit me qëllim të sigurimit të barazi të plotë në praktikë në mes burrave dhe grave në punë.

TITULLI II

Specifike DISPOZITAT

KAPITULLI 1

Të barabarta për të paguajë

Neni 4

Ndalimi i diskriminimit Për të njëjtën punë apo për punë të cilat janë të barabarta vlera i atribuohet, direkte dhe indirekte diskriminimit në baza të gjinisë në lidhje me për të gjitha aspektet dhe kushtet e shpërblimit do të eliminohet. Në veçanti, ku një punë sistemi klasifikimi është përdorur për përcaktimin e paguar, ajo do të bazohet në kriteret të njëjta për të dy burrave dhe grave dhe në mënyrë të përpiluar si të përjashtojnë çdo diskriminimit në baza të gjinisë.

KAPITULLI 2

Trajtimi i barabartë në skemat e sigurimeve shoqërore,profesionale,

Neni 5

Ndalimi i diskriminimit Pa ndonjë paragjykim për nenin 4, nuk do të ketë asnjë të drejtpërdrejtë ose të tërthorta diskriminimit në baza të gjinisë në profesionale e sigurimit social skema, në veçanti lidhur me:

(a)Shtrirja e skemave të tilla dhe kushtet e qasjes në tyre;

(b)detyrimin për të kontribuar dhe llogaritjen e kontributeve;

(c)llogaritjen e përfitimeve, duke përfshirë suplementar në lidhje me përfitimet për shkak të një bashkëshortëve ose ngarkim, dhe kushtet që qeverisin të thirrur dhe mbajtjes së të drejtën për përfitime.

Neni 6

Shtrirja personale Ky kapitull do të zbatohet për anëtarët e popullsisë e punës, duke përfshirë vetë-punësuar, personat e të cilit është veprimtari ndërprerë nga sëmundja, të lindjes, ose aksidenti pavullnetshme papunësisë dhe të personave që kërkojnë punë dhe për të dalë në pension dhe punëtorët me aftësi të kufizuara, dhe për ata që janë duke pretenduar sipas tyre, në përputhje me ligjin kombëtar dhe / ose praktikë.

26/7/2006 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian L 204/27(1) OJ L 6, 10/1/1979, p. 24.

Neni 7

Shtrirja materiale

1. Kjo vlen për kapitullin:(a) profesionale e skemave të sigurimeve shoqërore të cilat ofrojnë mbrojtjen kundër rreziqeve të mëposhtme:

(i) të vjella,

(ii) e invaliditetit,

(iii) mosha e vjetër, duke përfshirë në fillim të daljes në pension,

(iv) aksidentet industriale dhe sëmundjet profesionale,

(v) papunësia; (b) profesionale e skemave të sigurimeve shoqërore për të cilat ofrojnë përfitime të tjera sociale, me para të gatshme ose në ndonjë mënyrë tjetër, dhe në veçanti mbijetuarit 'dhe përfitimet familjare, nëse këto përfitime përbëjnë një konsideratë paguhet nga punëdhënësi të punëtor nga arsyeja e punësimit të kësaj të fundit.

2. Kapitulli Kjo vlen edhe për skemat e pensioneve për një kategori të tilla si punëtor që të nëpunësve publikë, nëse përfitimet për t'u paguar në bazë të skemës janë paguar nga arsyeja e punësimit marrëdhëniet me publikun punëdhënësi. Fakti se një i tillë skemë është pjesë e një skeme të përgjithshme statusore do të jetë pa paragjykuar në këtë drejtim.

Neni 8

Përfshirje nga Shtrirja materiale

1. Ky kapitull nuk zbatohet për:

(a)kontrata individuale për vetë-punësuar;

(b)një anëtar skemat për vetë-punësuar;

(c)Kontratat e sigurimit në të cilat punëdhënësi nuk është palë, në rastin e punonjësve;

(d) opsional dispozitat e skemave të sigurimeve shoqërore, profesionale,për të ofruar pjesëmarrësve individualisht për të garantuar atyre:(i) ose përfitime shtesë, (ii) ose me një zgjedhje të datës në të cilën normale për përfitime vetë-punësuar do të fillojë, ose një zgjedhje ndërmjet disa përfitimeve;(e) profesionale e skemave të sigurimeve shoqërore për aq kohë sa janë përfitimet financohet nga kontributet e paguara nga punëtorët në një vullnetar bazë.

2. Ky kapitull nuk përjashton dhënien e një punëdhënësi të personat të cilët kanë arritur moshën e daljes në pension për të qëllime të dhënies së një pension në sajë të një profesionale skemën e sigurimeve shoqërore, por që ende nuk kanë arritur të moshë pensioni për qëllim të dhënies së një statutore daljes në pension të pensioneve, një pension të plotësuar, qëllimi i së cilës është për të bërë më shumë pothuajse e njëjtë ose e barabartë me shumën e përgjithshme të përfitojnë këtyre personave për të paguar në

lidhje me shumën e paguar për të personat e të tjera të të njëjtit seks në situata të cilët tashmë kanë arritur staturore moshë pensioni, deri sa të personave të përfitojnë nga shtojcë të arrijnë moshën e daljes në pension staturore. Neni 9

Shembuj të diskriminimit

1. Dispozitat në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë do të përfshijnë ato në bazë të gjinisë, qoftë drejtpërsëdrejti apo tërthorazi, për:

(a) përcaktimin e personave që mund të marrë pjesë në një profesionale skemën e sigurimeve shoqërore;

(b) fiksimin e detyrueshme apo fakultative natyrën e pjesëmarrjes në profesionale, një skemë të sigurimeve shoqërore;

(c) hedhjen poshtë të ndryshme për sa i përket rregullave moshën e hyrjes në skemës ose periudha minimale e punësimit ose anëtarësim nga skema e kërkuara për të marrë përfitime

të tyre;

(d) hedhjen poshtë ndryshme rregullat, përveç kur parashikohet në pikat

(h) dhe (j), për rimbursimin e kontributeve, kur një punëtor i një programi që lë pa përmbushur kushtet e garantimit të drejtën për të shtyrë një afat-gjatë përfitimet;

(e) kushtet për vendosjen e ndryshme me dhënien e përfitimeve apo të tilla që kufizojnë përfitimet për punonjësit e një ose të tjera të gjinitë;

(f) fiksimin e daljes në pension të moshave të ndryshme; (g) pezulluese ruajtja ose marrja e të drejtave të gjatë periudhat e pushimit të lindjes ose të niset për arsye familjare e cila janë dhënë nga ligji ose marrëveshje dhe janë paguar nga punëdhënësit;

(h) vendosjen e niveleve të ndryshme të përfitojnë, përveç për aq kohë sa mund të jetë nevojshme për të marrë parasysh faktorët e llogaritjes actuarial e cila ndryshon në bazë të gjinisë në rastin e definedcontribution skema; në rastin e financuar definuar-përfitim skema, disa elemente mund të jenë të pabarabartë ku pabarazia e shumëve rezultatet nga efektet e përdorimit actuarial e faktorëve të ndryshme në bazë të gjinisë në kohën kur e skemës së financimit është zbatuar;

L 204/28 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian 26/7/2006(i) vendosjen e niveleve të ndryshme për punëtorët 'kontributeve';

(j) caktimin e niveleve të ndryshme për punëdhënësit kontributet, me përjashtim të:(i) në rastin e skemave të definuara-kontribut në qoftë se qëllimi është të equalise shumën e përfitimeve apo përfundimtare të t'i bëjë ata më gati të barabarta për të dy gjinitë,

(ii) në rastin e financiar-përfitim të përcaktuar ku skemat e kontributet e punëdhënësit janë për qëllim të sigurojë përshtatshmëria e fondeve të nevojshme për të mbuluar koston e përfitimeve të përcaktuar;

(k) hedhjen poshtë të ndryshme ose të standardeve të aplikueshme standardet e vetëm për punëtorët e gjinisë së specifikuar, përveç kur parashikohet në pika

(h) dhe (j), për sa i përket garancisë ose mbajtjes së të drejtën për përfitime të ngadalësuar kur një punëtor lë një skemë.

2. Ku me dhënien e përfitimeve brenda fushëveprimit të këtij Kapitulli është lënë në diskrecionin e skemës së menaxhimit të organeve, kjo e fundit duhet të jenë në përputhje me parimin e barabartë trajtim. Neni 10 Zbatimi për sa i përket vetë-punësuar

1. Shtetet anëtare duhet të marrin hapat e nevojshëm për të siguruar që dispozitat e profesionale, për skemat e sigurimeve shoqërore selfemployed personave në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë janë rishikuar me efekt nga 1 janar 1993 ose më së

voni për Shtetet Anëtare të pranimit të cilit u zhvillua pas kësaj date, në Direktiva 86/378/EEC data që u bë e tyre në fuqi në territorin.

2. Ky kapitull nuk do të përjashtojë të drejtat dhe detyrimet në lidhje me një periudhë të anëtarësimit të një profesionale sociale skemën e sigurimit për personat e vetë-punësuar para rishikimin e të mbetura nga ajo skemë subjekt me dispozitat e skemës në fuqi gjatë asaj periudhe.

Neni 11

Mundësinë e deferral për sa i përket vetë-punësuar Përsa i përket profesionale e skemave të sigurimeve shoqërore për selfemployed personave, anëtare mund të lëshoj pe detyrueshëm zbatimin e parimit të trajtimit të barabartë në lidhje me:

(a) përcaktimin e moshës për pension për dhënien e oldage apo pensionet e daljes në pension, dhe implikimet e mundshme për përfitime të tjera:

(i) ose deri në datën në të cilën është arritur barazi të tilla në skemat e statutore, (ii) ose, më së voni, deri në barazi të tilla është e përshkruara nga një direktivë;

(b) të mbijetuarit pensionet deri Komunitetit ligj themelon parimin e trajtimit të barabartë në statutare të sigurimeve shoqërore në lidhje me skemat;

(c) aplikimi i Neni 9 (1) (i) në lidhje me përdorimin e actuarial llogaritjen faktorëve, deri më 1 janar 1999, ose për Shtetet Anëtare të pranimit të cilit u zhvillua pas kësaj date deri në datën që Direktiva 86/378/EEC u bë i zbatueshëm në territorin e tyre.

Neni 12

Retroactive efekt

1. Çdo masë zbatimin e këtij Kapitulli, për sa i përket punëtorëve, do të mbulojë të gjitha përfitimet e sigurimeve shoqërore sipas profesionale skemat që rrjedhin nga periudhat e punësimit për të mëvonshëm 17 Maj 1990 dhe do të aplikohen prapaveprim kësaj date, pa paragjykitime për punonjësit ose nën tyre duke pretenduar se ata që kanë, para kësaj date, i filluar procedurat ligjore ose ekuivalente ngritur një kërkesë sipas ligjit kombëtar. Në këtë rast, do të zbatohen masat e zbatimit prapaveprim me 8 prill 1976 dhe do të mbulojë të gjitha përfitimet që rrjedhin nga periudhat e punësimit pas kësaj date. Për shtetet anëtare të cilat pranuar e Komunitetit pas 8 prill 1976, përpara se të dhe 17 maj 1990, datë që do të zëvendësohet nga data në të cilën Neni 141 i Traktatit u bë në fuqi në territorin e tyre.

2. Dënimin e dytë e paragrafit 1 nuk do të parandaluar rregullat kombëtare në lidhje me kufizimin e kohës për sjelljen veprimet sipas ligjit kombëtar që të mbështetur në kundër punonjësve duke pretenduar apo ata të cilët sipas tyre iniciuar procedurat ligjore ose ekuivalente ngritur një kërkesë sipas ligjit kombëtar para 17 maj 1990, me kusht se ata nuk janë më pak të favorshëm për këtë lloj të veprimit se për veprime të ngjashme të një natyre të brendshme dhe se ata nuk suvatoj ushtrimin e të drejtave nga conferred Community pamundur ligjit në praktikë.

3. Për shtetet anëtare të pranimit të cilit u zhvillua pas 17 maj 1990 dhe të cilat ishin në 1 janar 1994 Palët Kontraktuese në Marrëveshjen mbi të Zonës Ekonomike Evropiane, data e 17 maj 1990, në radhë të parë dënimin e paragrafit 1 do të zëvendësohet nga 1 janar 1994.

4. Për shtetet anëtare të tjera të pranimit të cilit u zhvillua pas 17 maj 1990, të datës 17 maj 1990 në paragrafët 1 dhe 2 do të zëvendësohet nga data në të cilën Neni 141 i Traktatit u bë në fuqi në territorin e tyre.

Neni 13 Fleksibile moshës për pension Ku burrave dhe grave Maj pretendojnë një moshë për pension fleksibël nën të njëjtat kushte, kjo nuk do të konsiderohen të jenë në harmoni me këtë kapitull. 26/7/2006 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian L 204/29

KAPITULLI 3

Trajtimi i barabartë për sa i përket qasjes në punësim, trajnimet profesionale dhe promovimin dhe kushteve të punës

Neni 14

Ndalimi i diskriminimit Nuk do të ketë diskriminim të drejtpërdrejtë apo të tërthortë në bazë të gjinisë në sektorët publike apo private, duke përfshirë edhe organet publike, në lidhje me: (a) kushtet për qasje në punësim, për punë të pavarur ose në profesion, duke përfshirë kriteret e përzgjedhjes dhe kushtet e punësimit, pavarësisht nga dega e aktivitetit dhe në të gjitha nivelet e hierarkisë profesionale, duke përfshirë promovimin; (b) qasje në të gjitha llojeve dhe për të gjitha nivelet e udhëzime profesionale, trajnimeve profesionale, trajnimit të avancuar profesional dhe rikualifikim, duke përfshirë edhe përvojë pune praktike;

(c) të punësimit dhe kushtet e punës, duke përfshirë shkarkimet, si dhe të paguajë si parashikohet në Nenin 141 të Traktatit;

(d) të anëtarësimit, dhe përfshirje në, një organizatë e punëtorëve ose të punëdhënësve, ose ndonjë organizatë anëtarët e së cilës kryer në një profesion, duke përfshirë edhe përfitimet e caktuara nga organizata të tilla.

2. Vendet anëtare mund të sigurojnë, për sa i përket qasjes to employment kryesorë duke përfshirë trajnimin e tyre, se një dallim të trajtimit të cilat është bazuar në një karakteristikë që kanë të bëjnë me seksin nuk do të përbëjnë diskriminim kur, për shkak të natyrës së veçantë aktivitetëve profesionale ose të shqetësuar kontekstin në të cilën ato janë kryer, të tilla një karakteristike e vërtetë dhe përbën një kërkesë profesionale të përcaktuar, me kusht që qëllimi i saj është legjitim dhe se kërkesa është proporcionale.

Neni 15

Kthehuni nga pushimit të lindjes Një grua të pushimit të lindjes, do të ketë të drejtë, pas përfundimit të periudhës së saj të pushimit të lindjes, për t'u kthyer në saj të punës ose të barasvlefshme me një post të termave dhe kushteve të cilat janë jo më pak të favorshme për atë dhe për të përfituar nga ndonjë përmirësim në kushtet e punës në të cilën ajo do të kishte qenë e drejtë e saj gjatë mungesës.

Neni 16

Atësisë dhe miratimit të lërë Direktiva Kjo është pa paragjykim në të drejtën e Shteteve Anëtare për të njohur të dallueshme për të drejtat e atësisë dhe / ose miratimin lënë. Ata që Shtetet Anëtare të cilat njohin të drejtat e tilla duhet të marrin masat e nevojshme për të mbrojtur gratë dhe burrat që punojnë kundër përjashtimit për shkak të ushtrimit të këtyre të drejtave dhe të sigurojë që, në fund të lënë të tilla, ata kanë të drejtë të kthehen në vendet e tyre të punës ose për të poste ekuivalente në terma dhe kushte të cilat nuk janë më pak të favorshme për ta, dhe për të përfituar nga ndonjë përmirësim në kushtet e punës në të cilën ata do të kishin qenë të drejtë gjatë mungesë të tyre.

TITULLI III
DISPOZITAT horizontale
KAPITULLI 1

Mjeteve juridike dhe zbatimit

S e c t o n i 1

Mjetet juridike

Neni 17

I mbrojtjes të të drejtave

1. Shtetet anëtare duhet të sigurojë që, pasi të jetë e mundur rekurs autoritetet tjera kompetente për të përfshirë ku ata mendojnë se procedurat e pajtimit të përshtatshme, procedura gjyqësore për zbatimin e detyrimeve sipas kësaj Direktiva janë në dispozicion për të gjithë personat të cilët e konsiderojnë veten e padrejtë nga dështimi për të aplikojnë parimin e trajtimit të barabartë të tyre, madje edhe pas marrëdhënien e diskriminimit në të cilën është akuzuar se ka ndodhur, ka përfunduar.

2. Shtetet anëtare duhet të sigurojë që shoqatave, organizatave apo subjekteve tjera ligjore të cilat kanë, në përputhje me kriteret e përcaktuara nga ligji i tyre kombëtare, një interes të ligjshëm për të siguruar që dispozitat e kësaj janë në pajtueshmëri me Direktivën, mund të angazhohen, ose në emër ose në mbështetje të ankuesit, me homologun e tij / saj të aprovimit, në çdo gjyqësor dhe / ose procedure administrative për të siguruar zbatimin e detyrimeve sipas kësaj Direktivë.

3. Paragrafët 1 dhe 2 janë pa paragjykim të rregullave kombëtare në lidhje me sjelljen e afateve kohore për veprimet lidhur me parimin e trajtimit të barabartë.

Neni 18

Kompensimi ose riparimi

Shtetet Anëtare do të futin në sistemet e tyre ligjore kombëtare, si masa të tilla janë të nevojshme për të siguruar reale dhe efektive si kompensim ose riparimin e Shteteve Anëtare në mënyrë të përcaktojë për humbjen dhe dëmtimin e qëndrueshme të plagosur nga një person si rezultat të diskriminimit në baza të gjinisë, në një mënyrë që është zhbindës dhe proporcionale me dëmin e pësuar. Tillë ose kompensim riparimi mund të mos jetë e kufizuar nga ndreqim paraprake të një pjesë të sipërme kufi, përveç në rastet kur punëdhënësi mund të provojnë se i vetmi pësoi dëmtime nga një aplikant, si rezultat i diskriminimit brenda kuptimit të këtij Direktiva është refuzimi për të marrë e tij / saj aplikimit të punës në konsideratë. L 204/30 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian 26/7/2006

S e c t o n i 2

Barrë o f provë

Neni 19

Barra e provave

1. Shtetet anëtare duhet të marrin masa të tilla që janë të nevojshme, në pajtim me sistemet e tyre kombëtare gjyqësore, për të garantuar që, kur personat që konsiderojnë veten të padrejtë për shkak se parimin e trajtimit të barabartë nuk është zbatuar për ta krijojë, përpara një gjykate ose autoriteti kompetent të tjera, nga faktet e të cilat ajo mund

të supozohet se ka qenë direkt ose indirekt diskriminimit, do të jetë përgjegjëse për të provojë se ka patur asnjë shkelje e parimit të trajtimit të barabartë.

2. Paragrafi 1 nuk do të parandaluar nga Shtetet Anëtare futjen e të dhënave të cilat rregullat janë më të favorshme për të paditësit.

3. Vendet anëtare nuk duhet të aplikohen procedurat e paragrafit 1 të në të cilën ai e ka për gjykata ose organi kompetent për të hetuar faktet e rastit.

4. Paragrafët 1, 2 dhe 3 do të zbatohet gjithashtu për:

(a) në situata të mbulohet nga Neni 141 i Traktatit dhe, aq sa diskriminimit të bazuar në seks është e shqetësuar, duke Direktivat 92/85/EEC dhe 96/34/EC;

(b) ndonjë procedurë civile ose administrative në lidhje me publikun ose të sektorit privat i cili siguron mjete për rivendosje e nën në bazë të ligjit kombëtar të masave të referuara në (a) me përjashtim të jashtë gjyqit procedurat e një vullnetar natyra ose parashikohet në ligjin kombëtar.

5. Ky tekst nuk do të zbatohet për procedurat penale, përveç nëse përndryshe e dhënë nga Shtetet Anëtare.

KAPITULLI 2

Promovimi i trajtimit të barabartë - dialog

Neni 20

Barazia organeve

1. Shtetet Anëtare do të caktojë dhe të bëjë të nevojshme marrëveshje për një organi ose organet për promovimin, analiza, monitorimit dhe mbështetje të trajtimit të barabartë të të gjithë personave të pa diskriminim në bazë të gjinisë. Këto organe Maj përbëjnë një pjesë e agjencive me përgjegjësi në nivel kombëtar për mbrojtjen e të drejtave të njeriut apo të individëve të mbrojtë të drejtat.

2. Shtetet anëtare duhet të sigurojë që kompetencat e këtyre organeve të përfshijnë:

(a) pa paragjykuar të drejtën e viktimave dhe të shoqatave, organizatave apo të tjerë juridikë të referuar në Neni 17 (2), duke ofruar ndihmë për viktimat e pavarur të diskriminimit në zhvillimin e tyre të ankesave në lidhje me diskriminimit;

(b) kryerjen e matjeve të pavarur lidhur me diskriminimin; (c) publikimin e raporteve të pavarur dhe të bëjë rekomandime mbi ndonjë çështje të tilla që kanë të bëjnë me diskriminimin;

(d) në nivelin e duhur duke shkëmbyer informacion në dispozicion korrespondues Evropian me organe të tilla si çdo ardhmen Instituti Evropian për Barazi Gjinore.

Neni 21

Dialogut social

1. Vendet anëtare, në përputhje me traditat kombëtare dhe praktikës, të marrë masat e duhura për të promovuar dialogun social në mes të partnerëve socialë me qëllim të forcimit të barabartë trajtim, duke përfshirë, për shembull, nëpërmjet të monitorimit të praktikave në vendet e punës, në qasjen në punësim, formim trajnimi dhe zhvillimi, si edhe nëpërmjet të monitorimit të marrëveshjeve kolektive, kodet e sjelljes, hulumtim ose shkëmbimi i përvojë dhe praktikë e mirë.

2. Ku në përputhje me traditat kombëtare dhe praktikë, Shtetet anëtare duhet të inkurajojnë të partnerëve socialë, pa cenuar autonominë e tyre, për të nxitur barazinë midis burrave dhe grave, dhe elastike pune marrëveshjet, me qëllim që të lehtësimin e pajtimit të punës dhe jetës private, dhe për të përfunduar, në nivelin e duhur, marrëveshje

hedhjen poshtë antidiscrimination rregullat në fushat e referuara në nenin 1 të cilat të bien në kuadër të bargaining kolektive. Këto marrëveshje duhet të respektojnë dispozitat e këtij Direktiva e duhura dhe zbatimin e masave kombëtare.

3. Vendet anëtare, në përputhje me ligjin kombëtar, marrëveshjet kolektive ose praktikë, për të inkurajuar punëdhënësve promovimin e trajtimit të barabartë për burrat dhe gratë në një planifikuar mënyrë sistematike dhe në vendin e punës, në qasjen në punësim, trajnimet profesionale dhe avancimit.

4. Për këtë qëllim, punëdhënësit duhet të inkurajohen për të siguruar në intervale të rregullta të përshtatshme punonjës dhe / ose përfaqësuesit e tyre me informacionin e duhur për trajtimin e barabartë për burrat dhe grave në ndërmarrje. Informacion i tillë mund të përfshijë një përmbledhje të proporcione të burrave dhe grave në nivele të ndryshme të organizatës; pagën e tyre dhe të paguajnë diferencialet; dhe masat e mundshme për të përmirësuar Situata në bashkëpunim me punonjësit 'përfaqësues.

Neni 22

Dialogu me organizatat jo qeveritare Shtetet anëtare duhet të inkurajojnë dialogun me përshtatshme joqeveritare organizatat të cilat kanë, në përputhje me ligjin dhe praktikën kombëtare, një interes të ligjshëm për të kontribuar në 26/7/2006 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian L 204/31 luftën kundër diskriminimit në baza të kryeni marrëdhënie seksuale me një qëllim të promovimin e parimit të trajtimit të barabartë.

KAPITULLI 3

Dispozitave të Përgjithshëm horizontale

Neni 23

Pëlqimi

Shtetet anëtare duhet të marrin të gjitha masat e nevojshme për të siguruar që:

(a) ligjet, rregulloret dhe dispozitat administrative në kundërshtim me parimin e trajtimit të barabartë janë të shfuqizohen;

(b) në kundërshtim me dispozitat e parimit të trajtimit të barabartë në individuale ose kolektive kontratat ose marrëveshjet, të brendshme rregullat e ndërmarrjeve ose rregullat që qeverisin të pavarur profesioneve dhe profesioneve dhe të punëtorëve dhe të punëdhënësve organizatave apo ndonjë marrëveshje të tjera do të jetë, ose mund të jetë, ka deklaruar të pavlefshme ose janë ndryshuar;

(c) profesionale e skemave të sigurimeve shoqërore që përmbajnë të tilla dispozita mund të mos jenë miratuar nga të zgjeruar ose administrative masa.

Neni 24

Viktimizimi Shtetet Anëtare do të futin në sistemet e tyre ligjore kombëtare si masa të tilla janë të nevojshme për mbrojtjen e të punësuarve, duke përfshirë ata që janë punonjës' përfaqësues të parashikuara nga ligjet kombëtare dhe / ose praktikat, kundër përjashtimit të tjera ose negativ trajtim nga ana e punëdhënësit të një si reagim ndaj një ankesë brenda ndërmarrjes ose të ndonjë procedurë ligjore që kanë për qëllim zbatimin e përputhje me parimin e trajtimit të barabartë.

Neni 25

Dënimet

Shtetet Anëtare do të heq dorë nga rregullat e aplikueshme për ndëshkime shkeljet e dispozitave kombëtare të miratuara në bazë të Direktiva këtë, dhe do të marrin të gjitha

masat e nevojshme për të siguruar që ato janë aplikuar. E ndëshkime, të cilat mund të përbëjnë pagesën e kompensimit për të viktimës, duhet të jenë efektive, proporcionale dhe zbindës. E Shteteve Anëtare do të njoftojë ato dispozita Komisioni për të deri më 5 tetor 2005 në të fundit dhe duhet të njoftojë atë pa vonesë të çdo amendament që ndikojnë pasuese atyre.

Neni 26

Parandalimi i diskriminimit

Shtetet anëtare duhet të inkurajojnë, në përputhje me ligjin kombëtar, marrëveshjet kolektive ose praktikë, punëdhënësit dhe ata që janë përgjegjës për qasje në trajnime profesionale për të marrë masa efektive për të parandaluar të gjitha format e diskriminimit në baza të gjinisë, në të veçantë për ngacmim dhe ngacmimi seksual në vendin e punës, në qasje në punësim, trajnimet profesionale dhe avancimit.

Neni 27

Kërkesat minimale

1. Vendet anëtare mund të prezantoj apo dispozita të cilat mbajnë janë më të favorshme në mbrojtjen e parimit të barabartë trajtim se ato të përcaktuara në këtë Direktivë. 2. Zbatimi i këtij Direktiva nën asnjë rrethanë nuk do të baza të mjaftueshme për një reduktim të nivelit të mbrojtjen e punonjësve në fushat në të cilat ai zbatohet, pa paragjykime ndaj Shteteve Anëtare të drejtën për t'iu përgjigjur ndryshimeve në situatën duke futur ligjet, rregullat dhe administrative dispozitat të cilat dallojnë nga ata që janë në fuqi në njoftimin e Direktiva këtë, me kusht që dispozitat e këtij Direktiva janë në pajtueshmëri me.
2. Neni 28 Lidhja për të Komunitetit dhe dispozitave kombëtare 1. Kjo Direktivë do të jetë pa paragjykime ndaj dispozitave lidhur me mbrojtjen e grave, veçanërisht përsa i përket shtatzënisë dhe e amësisë. 2. Kjo Direktivë do të jetë pa paragjykime për dispozitat e Direktivës 96/34/EC dhe Direktiva 92/85/EEC.

Neni 29

Gender Mainstreaming

Shtetet anëtare aktivisht do të marrë parasysh nga objektivat e barazinë midis burrave dhe grave kur formulimin dhe zbatimin e ligjeve, rregulloreve, dispozitat administrative, politikat dhe aktivitetet në fushat e referuara në këtë Direktivë.

Neni 30

Shpërndarja e informacionit Shtetet anëtare duhet të sigurojnë se masat e marra në bazë të këtij Direktiva, së bashku me dispozitat që janë tashmë në fuqi, janë të sillen në vëmendjen e të gjithë personave të interesuar nga të gjitha mjete të përshtatshme dhe, kur është e përshtatshme, në vendin e punës. L 204/32 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian 26/7/2006

TITULLI IV

DISPOZITAT PËRFUNDIMTARE

Neni 31

Raportet

1. Me 15 shkurt 2011, Shtetet Anëtare do të komunikojnë Komisioni për të gjitha informatat e nevojshme për të Komisioni për të hartuar një raport në Parlamentin Evropian dhe e Këshillit mbi aplikimin e këtij Direktivës.

2. Pa paragjykuar paragrafin 1, shtetet anëtare duhet të Komisioni për të komunikuar, çdo katër vjet, tekstet e çfarëdo masave të miratuara në bazë të nenit 141 (4) të Traktatit, si si edhe mbi raportet e këtyre masave dhe zbatimin e tyre. Mbi bazë të informacionit se, Komisioni do të miratojë dhe çdo katër vjet të botojë një raport të krijimit të një krahasuese Vlerësimi i çdo masë në dritën e Deklaratës No 28 annexed në Aktin Final të Traktatit të Amsterdami.

3. Shtetet Anëtare do të vlerësojë aktivitetet profesionale referuara në nenin 14 (2), me qëllim që të vendosë, në dritën e zhvillimet sociale, nëse nuk ka arsytim për mbajtjen e përjashtime të shqetësuar. Ata do të njoftojë të Komisionit nga rezultatet e këtij vlerësimi periodikisht, por të paktën çdo 8 vjet.

Neni 32

Rishikim Me 15 shkurt 2011 në të fundit, Komisioni do të shqyrtojë funksionimin e këtij Direktiva dhe nëse e përshtatshme, të propozojë çdo amendamentet ajo e gjykon të nevojshme.

Neni 33

Zbatimi Shtetet Anëtare do të sjellë në fuqi të ligjeve, rregulloreve dhe dispozitat administrative të nevojshme në përputhje me këtë Direktivë deri më 15 gusht 2008, ose më së voni do të sigurojë, deri në atë datë, se menaxhimit dhe të punës futë nga dispozitat e nevojshme mënyrë të marrëveshjes. Vendet anëtare mund të, nëse është e nevojshme për të marrë llogari të veçantë vështirësi, kanë deri në një vit në përputhje me këtë Direktivë. Shtetet anëtare duhet të marrin të gjitha hapat e nevojshme për të qenë të aftë për të garantuar rezultatet e imponuar nga këtë Direktivë. Ata duhet të komunikojë menjëherë me Komisionit tekstet e atyre masave. Kur Shtetet Anëtare miratojnë këto masa, ato duhet të përmbajë një referenca për këtë ose Direktiva të shoqërohet me referencë të tillë me rastin e publikimit të tyre zyrtare. Ata gjithashtu duhet të përfshijnë një deklaratë se referenca në ligjet ekzistuese, rregulloreve dhe dispozitat administrative të Direktivave repealed nga ky Direktiva do të interpretohen si referenca për këtë Direktivë. Shtetet Anëtare do të përcaktojë se si referenca të tilla është që të jetë bërë dhe si deklaratë se do të jetë formuluar. Detyrimi për të zhvendos këtë Direktiva kombëtare në ligj duhet të jam i detyruar ato dispozita të cilat paraqesin një substanciale ndryshim në krahasim me Direktivat e mëparshme. Detyrimi për të zhvendos dispozitat të cilat janë në thelb i pandryshuar lind më parë në kuadrin e Direktivave. Shtetet Anëtare do t'i komunikojnë Komisionit tekstin e dispozitave kryesore të ligjit kombëtar të cilin ata miratojnë në fushën i mbuluar nga kjo Direktivë.

Neni 34

Shfuqizimi

1. Me efekt nga 15 gusht 2009 Direktiva 75/117/EEC, 76/207/EEC, 86/378/EEC dhe 97/80/EC do të repealed pa paragjykuar detyrimet e Shteteve Anëtare që kanë të bëjnë me kohën e kufijve për zhvendosje në ligjin kombëtar dhe zbatimin e Direktivave të përcaktuara në Aneksin I, Pjesa

B.

2. Referimet e bëra në repealed Direktivat duhet të jetë interpretohen si të bëra në këtë Direktivë dhe duhet të lexohet në përputhje me korrelacion tabelën në shtojcën II.

Neni 35

Hyrja në fuqi

Kjo Direktivë do të hyjë në fuqi në ditën e 20 pas saj publikimit në Gazetën Zyrtare të Bashkimit Evropian.

Neni 36

Addressees

Direktiva Kjo është adresuar në Shtetet Anëtare. Bërë në Strasburg, 5 korrik 2006.

Për

Parlamentin

Evropian

Kryetari

J. Borrell Fontelles

Për Këshillin

Kryetari

P. LEHTOMÄKI

26/7/2006 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian L 204/33

ANEKSI I

PJESA A

Repealed Direktivat e tyre të njëpasnjëshme me amendamente Direktiva e Këshillit 75/117/EEC OJ L 45, 19/2/1975, p. 19 Direktiva e Këshillit 76/207/EEC OJ L 39, 14/2/1976, p.40 Direktiva 2002/73/EC e Parlamentit Evropian dhe e

Këshilli

OJ L 269, 5/10/2002, f. 15

Direktiva e Këshillit 86/378/EEC OJ L 225, 12/8/1986, p. 40 Direktiva e Këshillit 96/97/EC OJ L 46, 17/2/1997, p. 20 Direktiva e Këshillit 97/80/EC OJ L 14, 20/1/1998, p. 6 Direktiva e Këshillit 98/52/EC OJ L 205, 22/7/1998, p. 66

PJESA B

Lista e afateve kohore për zhvendosje në aplikimin e ligjit kombëtar dhe datat(të referuara në nenin 34 (1)) Direktiva Time-limit për transponim Data e aplikimit Direktiva 75/117/EEC 19/2/1976 Direktiva 76/207/EEC 14/8/1978 Direktiva 86/378/EEC 1/1/1993 Direktivës 96/97/EC 1/7/1997 17/5/1990 në lidhje me punëtorët, me përjashtim të për ata ose ato të punëtorëve duke pretenduar nën e tyre që kishin para se data inicuar procedimet ligjore apo ngritur një ekuivalente pretendojnë sipas ligjit kombëtar.

Neni 8 i Direktivës 86/378/EEC –

1/1/1993 më i fundit.

Neni 6 (1) (i), Direktiva e parë kryeradhë 86/378/EEC -1.1.1999 më i fundit. Direktivës 97/80/EC 1/1/2001 Përsa i përket Mbretëria e Bashkuar e Britania e Madhe dhe Irlandës Veriore

22.7.2001

Direktivës 98/52/EC 22/7/2001 Direktiva 2002/73/EC 5/10/2005 L 204/34 EN Gazeta Zyrtare e Bashkimit Evropian 26/7/2006

ANEKSI II

Korrelacioni table Direktiva 75/117/EEC Direktiva 76/207/EEC Direktiva 86/378/EEC Direktivës 97/80/EC Kjo Direktiva

- Neni 1 (1) Neni 1 Neni 1 Neni 1 - Neni 1 (2) - - - -Neni 2 (2), së pari kryeradhë - Neni 2 (1), (a) Neni 2(2), të dytë kryeradhë - Neni 2 (2) Neni 2 (1), (b) - Neni 2 (2), i treti dhe të katërt indents - Neni 2 (1),(c) dhe Neni 2 (1), (e) - Neni 2 (1) - Neni 2 (1), (f) Neni 2 (3) dhe (4) dhe nenin 2 (7) të tretë

subparagraph Neni 2 (2)Neni 2 (8) - - Neni 3 Neni 1 - - Neni 4 Neni 5 (1) - Neni 5
Neni 3 - - Neni 6
Neni 4 - Neni 7- - - - Neni 7 (2)Neni 2 (2) Neni 8 (1) Neni 2 (3) - Neni 8 (2) Neni 6 -
Neni 9
Neni 8 - - Neni 10
Neni 9 - Neni 11 (Neni 2 i Direktivës
96/97/EC)Neni 12 Neni 9a - Neni 13 Nenet 2 (1) dhe 3 (1)-Neni 2 (1) Neni 14
(1)Neni 2 (6) - - Neni 14 (2) Neni 2 (7), të dytë subparagraph Neni 15 - Neni 2 (7), të
katërt subparagraph, të dytë dhe e treta fjali Neni 16 Neni 2 Neni 6 (1) të nenit 10 -
Neni 17 (1) Neni 6 (3) - Neni 17 (2)Neni 6 (4) - - Neni 17 (3) 26/7/2006 EN Gazeta
Zyrtare e Bashkimit Evropian L 204/35 Direktiva 75/117/EEC Direktiva 76/207/EEC
Direktiva 86/378/EEC Direktivës 97/80/EC Kjo Direktiva Neni 6 (2) Neni 18 Nenet 3
dhe 4 Neni 19 Neni 8a - - Neni 20 Neni 8b Neni 21 Neni 8c Neni 22 Nenet 3 dhe 6
Neni 3 (2) (a) - - Neni 23 (a) Neni 4 Neni 3 (2) (b) Neni 7 (a) - Neni 23 (b) Neni 7 (b)
- Neni 23 (c) Neni 5 Neni 7 Neni 11 - Neni 24 Neni 6
Neni 8d Neni 25 Neni 2 (5) Neni 26 Neni 8e (1) Neni 4 (2) Neni 27 (1) Neni 8e (2)
Neni 6 Neni 27 (2) Neni 2 (7) së pari subparagraph Neni 5 (2) Neni 28 (1) Neni 2 (7)
të katërt subparagraph parë dënim Neni 28 (2) Neni 1 (1a)Neni 29 Neni 7 Neni 8 -
Neni 5 Neni 30 Neni 9 Neni 10 Neni 12 (2) Neni 7, i katërt subparagraph Neni 31 (1)
dhe (2)Neni 9 (2) - - Neni 31 (3) Neni 32 Neni 8 Neni 9 (1),së pari subparagraph dhe
9 (2) dhe (3) Neni 12 (1) Neni 7, parë, të dytë dhe e treta subparagraphs Neni 33 Neni
9 (1), të dytë subparagraph Neni 34 Neni 35 Neni 36 Shtojca L 204/36 EN Gazeta
Zyrtare e Bashkimit Evropian 26/7/2006