

EMAKUME ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO LEGEA

Emakume eta gizonen berdintasunerako legea berria eta lan harremanetan duen eragina

Sergio Santos

Graduado Social

Emakume eta Gizonen Berdintasunerako Lege Organiko berriaren aurreproiektua iragan ekainean onartu zuen Gobernuak. Legeak emakumearen diskriminazioari heltzen dio eremu politiko eta zibiletik, baita lan, ekonomia, gizarte eta kulturaren alorretatik ere.

Emakume eta gizonen arteko tratu berdinen printzipioak esan nahi du ez dela sexua-
ren araberako batere diskriminaziorik izango, ez zuzenik ez zeharkakorik, batez ere amatasunak, familiarekiko beharrak eta egoera zibilak eragindakorik.

Tratu -eta aukeraberdintasunaren printzipioa lan pribatu eta publikoaren esparruetan aplikagarria da, baita emakumeek beren kontura egiten duten lanaren esparruan ere.

Legeak bereizi egiten ditu sexuagatiko diskriminazio zuzena eta zeharkakoa. Hala, sexuagatiko diskriminazio zuzena pareko egoera batean

norbaitek bere sexua dela-eta jasangorik ez tratatu okerragoa da. Sexuagatiko zeharkako diskrimi-



nazioa, berriz, itxuraz neutroak diren antolamendu, irizpide edo jarduerak direla-eta sexu batekoak

beste sexukoaren aldean desabantailan daudenean gertatzen da.

Gure Lan Zuzenbidearen eremuan, Langileen Estatutua eta Lana eta Familia Bateagarri Egiteko Legea aldatu eta zabaldu egiten ditu Lege honek. Ildo horretatik, aldaketarik garrantzitsuenak aipatu daitezke. Hala, adibidez, bederatziz hilabetez azpiko seme-alabak dituzten emakumezko langileek lanordu bat libre hartzeko eskubidea izango dute umeari bularra emateko. Lanordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Horrez gain, baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da erditze anizkuna izanez gero.

Eskubide horren ordez, emakumeak lanaldien ordu erdiko murrizketak aukeratu dezake helburu berarekin, edo baita lan-jardunaldi osoetan pilatu ere, negoziazio kolektiboan edo enpresaburuarekin sinatutako hitzarmenaren arabera.

Bestalde, legezko zaintza dela-eta zortzi urtetik beherako haur bat edo ezintasun fisiko, psikiko

La nueva Ley Orgánica de Igualdad entre hombres y mujeres, cuyo anteproyecto fue aprobado por el Gobierno el pasado mes de Junio, aborda la discriminación de la mujer en la esfera política, civil, laboral, económica, social y cultural.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, incluido el trabajo por cuenta propia de las mujeres.

edo sentsoriala duen eta ordaindutako jarduerarik egiten ez duen pertsona bat zaindu behar dutenek lanaldia murrizteko eskubidea izango dute, soldata ere proportzio berean murriztuta. Murrizketa hori, gutxienez, jardunaldiaren zortziren batekoa izango da eta, gehienez, jardunaldiaren erdikoa.

Era berean, enpresako lanegutegian finkatutako oporraldia eta haurdunaldiak, erditzeak

edo edoskitzeak eragindako aldi baterako lan-ezintasuna denboran bat datozenean, emakumeak beste egun batzuetan hartu ahal izango ditu oporrak, ezintasunaldia bukatutakoan, nahiz eta oporrak hartu beharreko urte naturala bukatuta egon.

Horrez gain, enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea dauka, gutxienez lau hilabetekoa eta gehienez bost urtekoa. Eszedentzia hori berriro hartu ahal izango du langile berak, baldin eta aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira.

Aitak bere lan-kontratua zortzi egun jarraian eten ahal izango du umea jaio, adoptatu edo familian hartzen badu, familia-harrera adoptatu aurrekoa edo iraunkorra bada ere. Azken kasu horretan, familian hartutako umeak sei urte artekoak izango dira, baina sei urtetik gorako adin txikikoak ere izan daitezke, ezintasunen

bat badute edo euren egoera edo esperientzia pertsonalak direla eta, atzerituk etortzeagatik kasu, gizarteratzeko eta familian txertatzeko zailtasun handiak izanez gero. Egoera hori behar bezala egiaztatuko dute gizarte-zerbitzuek. Baimen hori luzatu ahal izango da erditzea, adopzioa edo familia-harrera anizkoitza izanez gero, eta bigarren seme-alabatik aurrera bi egun gehiagokoa izango da haur bakoitzeko. Aitatasunari dagokion kontratuaren etendura hori aitak soilik hartu dezake eta ez du zerikusirik aitak eta amak amatasunagatik hartu dezaketen arauzko atsedenaldiarekin.

Lan-kontratua zortzi egunetz etetea lanaldi osoz edo lanaldi partzialez egin ahal izango da, gutxienez lanaldi erdiz, enpresaburua eta langilea ados jarrita. Ildo horretatik, langileak aldi aurretik jakinarazi behar dio enpresaburuari eskubide horretaz baliatzeko asmoa duela. **F**