



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Urteko Txostena 2008

Q/09/2008 Eskaera

EBAZPENA, EMAKUMEEN ETA GIZONEN BERDINTASUNERAKO DEFENDATZAILEARENA, HORREN BIDEZ, VIAJES MARSANS, S.A. ENPRESAK 4. LEIALTZE NEURRIA APLIKATZEAN SEXU-ARRAZOIENGATIKO DISKRIMINAZIOA EGIN DUELA EZESTEN DUENA.

Aurrekariak

Lehenengoa.- 2008ko otsailaren 7an, Viajes Marsans, SA, enpresako langile _____ jaunak ondoren azalduko diren eta hark egindako kexaren arrazoi diren gertakarien berri eman zuen Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen:

Viajes Marsans, S.A. merkataritza-sozietateak 4. Leialtze Neurria deiturikoa onartu zuen 2007ko apirilaren 1ean indarrean jartzeko, 2007ko urtarrilaren 1a arteko atzeraeraginarekin. Hauxe da neurri horren edukiaren transkripzioa:

“Enpresak 2.000 € gordinoko laguntza emango dio amatasun-baja amaitu bezain laster lanaldi osora itzultzen den emakume langile orori. Laguntza hori lanera itzultzen den lehenengo hileko nominan ordainduko da. 18 hilabete igaro aurretik enpresa uzten badu edo lanaldia aldatzen badu zati proportzionala itzuliko du. Zati hori enpresa uzten duenetik edo lanaldia aldatzen duenetik zenbatzen hasita semeak edo alabak hemezortzi hilabete bete arte kalkulatuko da.

Laguntza hori 07-01-01etik aurrera amatasun-baja amaitu bezain laster enpresara itzuli eta lanaldia osoa betetzen duten edo bete duten emakumeentzat ezarri da.

2007. urtean amatasun-baja amaitu ondoren, lanaldi erdia betez lanera itzuli diren emakume langileek, eta orain lanaldi osora aldatu direnek ere baliatu ahal izango dute neurri hori.

Neurri horri atxikitzeko, baldintzak betetzen dituen emakume langileak araudi honen eranskinean azaltzen den formularioa bete beharko du eta Giza Baliabideen Zuzendaritzara bidali, bere Lurralde zuzendariaren oniritziarekin.

Neurri horrek adopzio-kasuetarako ere balio izango du. Kasu horietan 18 hilabeteak adopzioaren legezko datatik aurrera zenbatuko dira.

Egoera bereziak, hala nola harrerak edo bestelakoak, banan-banan aztertuko dira”.

2008ko urtarrilaren 10ean, _____ jaunak - bere semea 2007ko abenduan jaio zenadierazitako laguntza eskatu zuen, eta 15 egun geroago ere, berriz eskatu zuen enpresak ez ziolako erantzun. Azkenik, 2008ko urtarrilaren 30ean, enpresak honela erantzun zion:

“4. Leialtze Neurria, izenak berak adierazten duen bezala “lan egiten duten amentzat” zen. Neurriak adierazten zuen amatasunbaja amaitu bezain laster lanaldi osora itzuli nahi duen emakume langile orori Enpresak 2.000 euro gordinoko laguntza emango diola, eta laguntza hori lanean hasten den lehenengo hilean kobratuko duela osorik. Hortaz, baldintza horiek betetzen dituen emakume langile orok laugarren neurri horretako laguntza baliatu ahal izango du”.

_____ jaunak Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundearen aurkeztu zuen bere kexa, zeren interesdunaren ustez Neurri hori emakumeen eta gizonen arteko egiazko berdintasunari buruzko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoaren (aurrerantzean 3/2007 Legea) aurkakoa da lege horrek emakumeen eta gizonen arteko parekotasuna bultzatzen duelako, bereziki, lan- eta familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egitearen eremuan. Era berean, _____ jaunaren ustez, Neurri hori sexu-arrazoiengatik diskriminazioa da lanaldi-murrizketari heltzeko eskubidea duten gizonezko langileei kalte egiten dielako.

Bigarrena.- Kexa onartu ondoren, eta



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Defentsa Erakundearen antolamenduari eta funtzionamenduari buruzko Arautegia onartzen duen ekainaren 13ko 119/2006 Dekretuaren 15.3 artikulua (aurrerantzean, 119/2006 Dekretua) esleitutako ahalmenen arabera, defendatzaileak, 2008ko apirilaren 4an, erabaki zuen Viajes MARSANS, S.A. enpresako langilearen ustez 4. Leialtze Neurria arautzen duen araudian sexu-arrazoiengatik ustezko diskriminazioa egon daitekeelako ikerketa-prozedurari hasiera ematea. Erabaki hori prozeduran interesa duten alderdiei jakinarazi zitzaion legez aurreikusitako moduan.

Hirugarrena.- 2008ko apirilaren 11n, eta 119/2007 Dekretuaren 16. artikulua arabera, Defentsa Erakundeak ikerketadiligentziak irekitzea erabaki zuen, eta, alde batetik, _____ jaunari laguntzaren onuradun izateko 4. Leialtze Neurriak eskatzen dituen baldintzak betetzen dituela egiaztatzea eskatu zion, eta, beste alde batetik, Viajes Marsans, S.A. enpresari, Iparraldeko Eskualdeko Zuzendaritzari, ondoren azalduko diren gaiet buruzko informazioa:

- 1) Enpresari eta enpresa-antolamenduari buruzko datuak.
- 2) Plantillari buruzko datuak.
- 3) Enpresan aplikatu beharreko hitzarmenezko arauet buruzko datuak: sektoreko Hitzarmen Kolektiboa, enpresako Hitzarmen Kolektiboa.
- 4) Langileen ordezkaritza kolektiboari buruzko datuak.
- 5) Enpresan Berdintasun Plan bat egiteari eta aplikatzeari buruzko informazioa.
- 6) Plantillaren lan-baldintzak.
- 7) 4. Leialtze Neurriari buruzko informazio osagarria: neurriaren justifi kazioa.
- 8) Neurri horren aplikazioari buruzko ebaluazioa eta deskribapena.

Laugarrena.- 2008ko maiatzaren 7an, Viajes Marsans, S.A. merkataritza-sozietateari eskatu zitzaion dokumentazioa iritsi zen Defentsa Erakundera.

Bosgarrena.- 2008ko maiatzaren 21ean,

erakunde honetara Viajes Marsans, S.A. enpresak aurkeztutako alegazioak, erreferentziatzeko ikerketa-prozedurari hasiera emateko erabakiari buruzkoak, iritsi ziren.

Alegazio horiek 4. Leialtze Neurriaren ustezko izaera diskriminatzaileari aurre egiteko dira, baina enpresa planteamendu horren aurka dago adierazitako neurria ekintza positiboko neurritzat hartzen duelako.

Viajes Marsans, S.A. enpresak legezko babesa aipatzen du emakumeen aldeko neurri espezifikoa, emakumearen enplegarritasuna hobetuko duten eta lan-merkatuan emakumeen presentzia handiagotuko duten neurriak (ekintza positiboak) ezartzeko. Halaber, adierazi du aipatutako Neurria bi zirkunstantziengatik sortu zela:

Lehenengo arrazoia da enpresak egiaztatu duelako bidaia-agentzien sektorean prestakuntza zabala eta espezifikoa duten langileak behar direla, sektore horretan egiten den lana exijentzia handikoa delako eta enpresen arteko lehia oso handia delako. Era berean, agerian jarri da enpresa horretako langileen txandaketa-maila oso handia dela, eta, horregatik, nahitaezkoa da langileek (horiek prestatzeko ahalegina eta dirua inbertitu da) enpresa uztea saihestuko duten neurriak hartzea.

Bigarren arrazoia da enpresak egiaztatu duela plantillan emakume asko dagoela (batez besteko adina: 32,8 urte), eta azken urte hauetan emakumeek bakarrik eskatu dituztela adingaberen bat zaintzeko eszedentziak eta lanaldi-murrizketak. Enpresak adierazi du egiaztatu duela lanaldi-murrizketa kaltegarria dela emakumeen garapenerako eta lanbide-prestakuntzarako; izan ere, ikastaroetara joateko zailtasun handiagoak dituzte, eta lanpostuari eskaintzen dioten dedikazioa txikiagoa denez gero, jarduerak ematen duen esperientzia eta prestakuntza murriztu egin dira.

Jasotako dokumentazioa aztertu ondoren, eta 119/2006 Dekretuaren 18. artikuluan



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

ezarritakoaren arabera, Ebazpen hau eman da, honako hauek oinarri hartuta:

Zuzenbideko Oinarriak

Lehenengoa.- Emakumeen eta gizonen berdintasunerako funtsezko eskubideari dagokionez.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna giza eskubideei buruzko nazioarteko hainbat testutan onartzen den printzipio juridiko unibertsala da. Testu horien artean, emakumearen aurkako diskriminazio mota guztiak desagerrarazteari buruzko Konbentzioa dago. Konbentzio hori Nazio Batuen Batzar Nagusiek onartu zuten 1979ko abenduan eta Espainiak berretsi 1983an.

Berdintasuna, halaber, Europar Batasuneko funtsezko printzipioa da. Amsterdameko Ituna indarrean jarri zenetik, hots, 1999ko maiatzaren 1etik aurrera, emakumeen eta gizonen berdintasuna eta emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunak desagerraraztea Batasuneko eta horren kide diren politika eta ekintza guztietan bildu behar den helburua da.

1978ko Espainiako Konstituzioak 14. artikulua berdintasun-printzipioari eskaintzen dio, eta honako hau ezartzen du: "Espainiarrak legearen arabera berdinak dira, eta ezin da inolako bereizkeriarik egin, jaiotza, arraza, sexu, erlijio, iritzi nahiz bestelako inguruabar edo egoera pertsonal zein sozialak aintzat hartuta".

Halaber, lan-harremanen eremuan sexuarrazoiengatiko diskriminazioarekiko kezka berezia adierazten du. Kezka hori 35.1 artikuluan azaltzen da, honako hau esaten baitu: "Espainiar guztiek lan egiteko eginbeharra dute, eta lanerako eskubidea dute, lanbide edo ogibidea askatasunez aukeratzeko eta lanean igotzeko eskubideak dituzte, eta beren beharrianak eta beren familiarenak asetzeko adina ordainsari jasotzeko eskubidea ere, inoiz sexu-arrazoiengatik bereizkeriarik gertatu gabe".

3/2007 Lege Organikoaren 4. artikulua honako hau ezartzen du: "Emakumeen eta gizonen arteko tratu- eta aukera-berdintasuna ordenamendu juridikoaren printzipio informatzailea da, eta, horregatik, arau juridikoak interpretatu eta aplikatzerakoan sartu eta kontuan hartuko da".

Lege horren 3. artikuluan honako hau zehazten da, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako otsailaren 18ko 4/2005 Legearen baldintza beretan (aurrerantzean, 4/2005 Legea): "emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioak esan nahi du ez dagoela sexu-arrazoiengatiko diskriminaziorik -zuzenekoa edo zeharkakoa-, eta bereziki amatasunaren, familia-betebeharrak hartzearen eta egoera zibilaren ondoriozkorik".

4/2005 Legeak mekanismo eta neurri zehatz batzuk planteatzen ditu, euskal herri-administrazioek eragin handiagoko politikak eta jarduketak abiarazi ditzaten lortzeko, halako moldez non emakumeen eta gizonen arteko desberdintasunaren fenomenoak -egiturazkoa eta unibertsala- gizartetik desagerrarazi dadin. Mekanismo horien artean Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundea sortu du, sexuagatiko diskriminazio-egoeren aurrean herritarrak defendatzeko eta Euskal Autonomia Erkidegoan emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioaren bete dadin sustatzeko organo gisa.

Kasu honetan Berdintasunerako Defentsa Erakundeari dagokio argitzea Viajes Marsans, S.A. enpresak honako laguntza hau emango duela ezartzean: "2.000 € gordinoko laguntza emango dio amatasun-baja amaitu bezain laster lanaldi osora itzultzen den eta semeak edo alabak 18 urte bete arte, eta adopzioaren kasuan adopzioaren legezko datatik 18 hilabete bete arte egoera horretan dagoen emakume langile orori" aurka egiten ote dion emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioari, eta, _____ jaunari laguntza ukatzean sexuarrazoiengatiko diskriminazioa egiten ote duen, edota, Neurri hori eta bere



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

aplikazioa arrazoizko moduan eta modu objektiboan justifi katzen diren emakumeen aldeko ekintza positibo gisa.

Berdintasunerako Defentsa Erakundeari proposatu zaion eztabaida -Viajes Marsans, S.A. enpresak hartutako 4. Leialtze Neurriari buruzkoa- dela medio, hainbat gai aipatu behar dira. Lehenik eta behin, Neurri horren interpretazioari eta irismen zehatzari buruz sortzen den zalantza. Zalantza hori argitu egin beharko da gaiaren mamia konpontzeari begira. Bigarrenik, kexa aurkeztu duen langilearen zirkunstantzia zehatzei Neurria aplikatzeko arazoa planteatu da. Eta, hirugarrenik, Defentsa Erakundeari eskatu zaio Neurria 3/2007 Lege Organikora egokitzen ote den erabaki dezala. Hiru gai horiek ondoren landuko dira arestian azaldutako hurrenkeran.

Bigarrrena.- Viajes Marsans, S.A. enpresak hasiera eman dion Neurriaren interpretazioari eta irismen zehatzari dagokionez.

Defentsa Erakundearen kexa aurkezten duen langileak egiten duen eskaeretakoa bat da erakunde horrek argi dezala emakumeen eta gizonen arteko berdintasun-printzipioarekin eta sexu-arrazoiengatik diskriminaziorik ezaren printzipioarekin bat ote datorren laguntzaren onuradun bakarrak emakumeak izatea, baita Viajes Marsans, S.A. enpresak _____ jaunari laguntza hori emateari uko egiten dionean sexu-arrazoiengatik diskriminazioa egin ote duen ere.

Interes partikularrari dagokionez, interesdunaren ustez berak betetzen ditu 4. Leialtze Neurriaren ezarritako laguntzaren onuradun izateko baldintzak, sexuari buruzko baldintza izan ezik, eta horregatik egin du eskaera, baina enpresak laguntza emateari uko egin dio.

Interesdunak, 4. Leialtze Neurriari buruz egiten duen interpretazioan, parekatu egiten ditu *“amatasun-baja amaitu bezain laster lanaldi osora”* itzultzea eta erditzea edo adopzioa dela medio, amaren edo aitaren lan-kontratuaren etenaldia amaitu ondoren lanera

itzultzea; horregatik, arrazoi hori dela eta, interesdunaren ustez, aitatasun-lizentziagatik 13 egunez lan-kontratua eteteko eskubidea baliatu ondoren, berak ere eska dezake 4. Leialtze Neurria aplikatu diezaioten.

Nolanahi ere, Berdintasunerako Defentsa Erakundearen entregatutako dokumentazioan Viajes Marsans, S.A. enpresak argitzen du amatasun-bajaren aldiak Langileen Estatutuen (aurrerantzean, LE) 48.4 artikuluan azaltzen den amatasunagatik edo adopzioagatik kontratu-etendaldia biltzen duela (eta, ez, hortaz, LEren 48 bis artikuluan azaltzen dena, kasu horretan titularrak gizonak baitira, bikote homosexualen kasuan izan ezik) baita emakume langileak aldi horri gehi diezazkiokeen eta gehitu nahi dizkion gainerako aldiak ere, hala nola oporrak eta edoskitzeagatik atsedendaldia egun osoetan pilatzea (aukera hori bidaiagentzien sektorerako estatuko 2004-2006 urteetarako Hitzarmen Kolektiboaren 19. artikulua j) atalean aurreikusita dago. Hitzarmen hori 2005eko maiatzaren 5eko 107. BOEn argitaratuta dago, LEren 37.4 artikuluari aipamena eginez).

Hortaz, desadostasuna dago laguntza eskatzeko aukera ematen duen gertakariari buruz langileak egiten duen interpretazioaren eta enpresak egiten duen interpretazioaren artean; interpretazioari buruzko zalantza hori idazteko garaian erabili den terminologia ambiguoak eragin du. Sakoneko arazoa konpontzeko, lehenik eta behin gai hori argitu behar da.

Honaino iritsita, interesgarria da kontuan hartzea emakumeen eta gizonen berdintasunean hizkuntzaren erabilera ez-sexistak eta ez-andozentrikoak bere garrantzia duela. Kasu honetan maskulinoa gramatikako generiko gisa erabili izan balitz, testuan honela idatzita ageriko zen: *“bere aitatasun-baja amaitu bezain laster lanaldi osora itzultzen den langile oro”*. Irakurketa andozentriko horren ikuspegitik, interesdunak bere burua kanpoan ikusten du bere sexua dela medio, enpresak egiaztatu baitigu gizon guztiak kanpo geratzen direla, gero ikusiko



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

dugun bezala.

4. Leialtze Neurria behar bezala interpretatu ote den galderari helduz, Defentsa Erakundeak egindako ikerketaren ondorioz, esan dezakegu Neurria 2.000 euro gordineko laguntza ekonomikoa dela, amatasun-baja amaitu bezain laster lanaldi osora itzultzen diren emakume langileei ematen zaiena. Hitzak hobeto zehaztuz, laguntza jasotzen dutenak honako hauek dira: legezko zaintzagatiko (LEren 37.5 artikulua) lanaldimurrizketa edo hiru urtetik beherako seme-alabak zaintzeko borondatezko eszedentzia (Leren 46. artikulua) baliatzeko eskubidea hainbat denboratan ez erabiltzea (semeak edo alabak 18 hilabete bete arte, edo adopzioaren legezko datatik 18 hilabete igaro arte) erabakitzen duten emakume langileak.

4. Leialtze Neurriak lortu nahi duen helburua zera da, ama izan diren emakume langileak lanaldi osora itzul daitezela lan-kontratuaren etenaldi luze bat (erditzearekin edo adopzioarekin lotuta dagoena, eta Leren 48. artikuluan araututa dagoena) igaro bezain laster, eta enpresan lan egiten jarrai dezatela lanaldi osoko dedikazio horrekin 18 hilabeteko epean.

Laguntza hori eskuratzeko baldintzak honako hauek dira:

- 1) Emakumea eta lan egiten duen ama izatea.
- 2) Erditzeagatiko edo adopzioagatiko (LEren 48.4 artikuluan arautua daude) lan-kontratuaren etenaldiari heldu izana.
- 3) Amatasun-baja amaitu bezain laster lanaldi osora itzultzea.

Berdintasun Defentsa Erakundearen entregatutako dokumentazioan Viajes Marsans, S.A. enpresak argitzen du amatasun-bajaren aldiak LEren 48.4 artikuluan azaltzen den amatasunagatiko edo adopzioagatiko kontratu-etenaldia biltzen duela (eta, ez, hortaz, LEren 48 bis artikuluan azaltzen dena, kasu horretan titularrak gizonak baitira, bikote homosexualen kasuan izan ezik) baita emakume langileak aldi horri gehi diezazkiokeen eta gehitu nahi dizkion

gainerako aldiak ere, hala nola oporrak eta edoskitzeagatiko atsedendaldia egun osoetan pilotzea (aukera hori bidaia-agentzien sektorerako estatuko 2004-2006 urteetarako Hitzarmen Kolektiboaren 19. artikulua j) atalean aurreikusita dago. Hitzarmen hori 2005eko maiatzaren 5eko 107. BOEn argitaratuta dago, LEren 37.4 artikuluari aipamena eginez).

4) Azkenik, emakume langileak laguntza osoa jasotzeko eskubidea izan dezan nahitaezkoa da enpresan lanaldi osoz jardutea haurrak 18 hilabete bete arte, edo, adopzioaren kasuetan, adopzioaren legezko datatik aurrera zenbatzen hasita, 18 hilabete igaro arte.

Bigarren baldintzari dagokionez, ikus daiteke aztertzen ari garen Neurriak parekatu egiten dituela amatasun biologikoa eta adopzioa, baina ez du harrera aipatzen; gai horri dagokionez, enpresak beste tratu bat eman nahi dio: ez da alde batera uzten "egoera bereziak, hala nola harrerak edo bestelakoak" izatea, baina horiek "bananbanan aztertuko dira". Tratu-desberdintasun hori, nahiz eta kasu zehatz honetan ez den gaitzetsi, ez dator bat LEren 48.4 artikulua egindako aukerarekin, hau da, hainbat zirkunstantzian adopzioa eta harrera parekatzearekin.

Neurri horren irismen zehatza argitu ondoren, Berdintasunerako Defentsa Erakundearen ustez, _____ jaunak ez zituen betetzen 4. Leialtze Neurria aplikatzeko enpresak ezarritako baldintzak. Alderdiek aurkeztutako dokumentazioan ez da azaltzen interesdunak 16 asteko aldiaren erabilera partekatua (LEren 48.4 artikuluan emakumezko langileei onartzen zaiena) baliatu duenik; horregatik, _____ jauna ez da lanaldi osora itzuliko bere amatasun-baja amaitutakoan, baizik eta aitatasunagatiko baimena eta kontratuaren etenaldia baliatu ondoren (egoera hori ezin da parekatu). Ikuspegi horretatik, ezin da esan enpresak sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa egin duenik _____ jaunari laguntza ukatzean; nolana ere, enpresak ez dio argudio hori eman eskatutako laguntza ezetsi dionean, baizik eta enpresak argudiatu du ez duela lan egiten duen emakume izatearen



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

baldintza betetzen.

Horrexegatik sakonago aztertu behar da 4. Leialtze Neurrian gizonetzkoak kanpo uztearen kontu hori eta argitu behar da LEren 48.4 artikuluan onartzen den kontratu-etenaldiaren baldintza betetzen bada, Neurri horretan ezarritako laguntza ukatzen bada gizonetzkoa izateagatik, sexu-arrazoiengatik diskriminaziotzat har daitekeela. Hala eta guztiz ere, lehenik eta behin nahitaezkoa da aztertzea 4. Neurriak errespetatzen ote dituen pertsonen lan-bizitza eta familiabizitza bateragarri egiteko eskubideak.

Hirugarrena.- Lan-bizitza-, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko eskubideei dagokienez, emakumearen lan-diskriminazioaren aurka egiteko ardatz gisa:

4. Leialtze Neurriaren irismena zein den argitutakoan, aztertu behar da neurri horrek lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko eskubideen (legeriak emakumeei eta gizonari onartzen dizkienak) aurka egiten ote duen, Konstituzio Auzitegiaren jurisprudentziak eta 3/2007 Lege Organikoak eskubide horien eta sexu-arrazoiengatik lan-diskriminazioaren debekuaren artean gauzatu duten lotura estua dela medio.

Konstituzio Auzitegiaren jurisprudentziak, beste batzuen artean, 3/2007 Konstituzio Auzitegiak bereizi ezin den lotura egiten du lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko eskubideen eta emakumeen lan-diskriminazioaren debekuaren artean. Uztartzeko eskubideak mugatzeko, ukatzeko edo oztopoak jartzeko edo emakumeen eta gizonen artean desberdintasunak, hala nola eskubide horien oinarriaren gaineko gutxieste profesionala, ezartzen dituzten neurriak hartzeak legezko nahiz konstituzio-mailako arbuioa merezi dute, emakumeek lanean jarraitzeko dituzten benetako ahalbideetan modu negatiboan eragiten dutelako, eta hori sexu-arrazoiengatik diskriminazio-egoera da, eta egoera hori debekatuta dago.

Horrek ez du esan nahi uztartzeko eskubideak emakumeentzat soilik direnik. 3/2007 Lege Organikoaren 44.1 artikuluko honako hau ezartzen du: *“Bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza bateragarri egiteko eskubideak lan egiten duten gizonari eta emakumeei onartuko zaizkie, familia-erantzukizunak modu orekatuan hartzea sustatzeko, erantzukizun horiek gauzatzean oinarritutako diskriminazio oro saihestuz”*.

44. artikulua horrek IV. Tituluaren (Lanerako eskubidea aukera-berdintasunean) II. Kapituluaren (Berdintasuna eta uztartzea) osatzen du, kokapen hori nahikoa esanguratsua da ikusteko Legeak zer lotura estua ezarri nahi duen uztartzeko eskubideen eta diskriminazioaren kontrako tutoretzaren artean, betiere nabarmenduz eskubide horien helburuetako bat -alderdi biologikoen ahalbidetzen duten neurri- eskubideen titulartasunari eta eskubide horiek gauzatzeari dagokionez emakumeen eta gizonen artean ahalik eta traturik antzekoena lortzea dela.

Helburu horrek, tratu-berdintasunaren printzipioaren onarpenaren ezinbesteko ondorioa izateaz gain, xede garrantzitsu bat du, hots, mentalitate-aldaketa bat lortzea etxeko erantzukizunak eta zaintzak (seme-alabak, adinekoak, gaixoak, ezinduek eta abar zaintzea) gizonak nahiz emakumeek egin ditzaketen jarduerak direla onartuz, eta, hortaz, gizonak nahiz emakumeek premia berak dituztela beren familia-betebeharrak ordaindutako lanarekin bat etortzeko.

Uztartzeko eskubideek etengabe eragiten dute baterako erantzukizunean eta emakumeen eta gizonen rol tradizionaletan nahitaez egin beharreko aldaketan. Halaber, agerian uzten dute baterako erantzukizuna (familia-erantzukizunak eta zaintza-erantzukizunak gizonak nahiz emakumeek modu orekatuan hartzea beren gain) funtsezko tresna dela emakumeen lan-diskriminazioa arintzeko (3/2007 Lege Organikoaren 44. artikulua); izan ere, emakumea lan-merkatuan sartzen eta bertan jarrai dezan laguntzen du.



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Arestian azaldutakoari jarraiki, 4. Leialtze Neurriaren arabera, emakumeek lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzeko eskubideari uko egin behar badiote, neurri hori legearen aurkakotzat eta baliogabetzat har daiteke. Alabaina, Leialtze Neurriak ez du eragozten emakume langileek uztartzeko eskubideak balia ditzaten, baizik eta pizgarri bat eskaintzen du lanaldi-murrizketa edo eszedentzia ez den uztartzeko modu bat aukera dezaten.

Ikuspegi hori kontuan hartuta, gogora ekarri behar dugu Konstituzio Auzitegiaren 11/1981 Epaia, eskubide bat aldi batean ez gauzatzeko uko egitearen eta konpromisoak ezartzearen artean dagoen aldeari buruzkoa: *“... argi dago ez gaudela uko egite garbi baten aurrean. Eta hori bi arrazoiengatik: uko egitea behin betiko ekintza ezeztazina delako eta 8. artikuluko 1. atalean «uko egitea» deitzen dena aldi baterakoa eta iragankorra da (hitzarmena indarrean dagoen bitartean) eta ez dio eskubideari eragiten, baizik eta eskubide hori gauzatzeari; hortaz, ez dago eskubidearen iraungipenik, baizik eta eskubide hori ez gauzatzeko konpromisoa dago, eta horrek betebeharrak dakar, eta bete gabe utz daiteke, ez-betetzeak ekartzen dituen ondorioekin. Eskubidea ez gauzatzeko konpromisoa hainbat konpentsazio jasotzearen truke ezartzen denean, ezin da esan mota horretako ituna (lan-arloko bakeko ituna) legez kanpokoa denik, eta, are gutxiago Konstituzioaren aurkakoa”.*

Doktrina horri jarraiki, eskubide jakin bati uko egitearen eta eskubide jakin bat ez gauzatzeko aldi baterako konpromiso baten arteko aldea honako hiru zirkunstantzia hauetan dago:

1. Eskubide jakin bat ez baliatzeko konpromisoa aldi baterakoa izatea uko-egitea behinbehinekoa eta ezeztazina izatearen aurka.

4. Leialtze Neurriak 18 hilabetez eskubideak baliatzen ez dituenari ematen dio laguntza. Epe hori igarotakoan, emakumeek balia ditzakete eskubide horiek. Ikuspegi

horretatik, emakume langileek konpromisoa hartzen dute eskubide bat ez baliatzeko aldi batean, baina ez dute eskubide hori galtzen, ez baidiote uko egiten.

2. Konpentsazio bat izatea, hots, Konstituzio Auzitegiak eskatzen du kontraprestazio bat izatea eskubide jakin bat ez gauzatzeko konpromisoa hartzearen truke, baldintza hori, gainera, bete egiten da konpentsazio bat finkatu delako, kasu honetan ekonomikoa: 2000€.

3. Konpromisoa ez betetzeak edo konpromiso hori ezeztagarria izateak dakartzen ondorioak. Laguntza eskatu duten eta beren eskubideak ez baliatzeko konpromisoa hartu duten emakume langileek azkenean eskubide horiek baliatzea erabakitzen badute, ezerk ez die eragotziko eskubide horiek baliatzea; kasu horretan, laguntza galdu egingo dute edo lanaldi-murrizketa edo eszedentzia eskatzen badute, edo 18 hilabete igaro aurretik enpresa uzten badute, zati proportzionala itzuli beharko dute. Baldintza horiek arrazoizkoak eta neurritzkoak dira, eta agerian uzten dute Viajes Marsans, S.A. enpresak ez dituela bateragarriak egiteko eskubideak mugatu nahi, baizik eta emakume langileek enpresan jarrai dezaten sustatu nahi duela.

Arestian azaldutakoaren arabera, esan daiteke zalantzan jarritako Neurriak ez duela 3/2007 Lege Organikoaren espirituaren aurka egiten, ez baitu ukatzen, ezta eragozten ere uztartzeko eskubideak baliatzea, eta, gainera, osaera malguagoa duten eskubideetan eragiten du. Seme-alabak zaintzeko eszedentziaren kasuan nahiz lanaldi-murrizketaren kasuan, emakume langile orok askatasunez erabaki dezake aukera horiek baliatu nahi dituen edo ez, betiere balioetsiz denbora jakin batean lanpostua uztea edo ordu kopurua murriztea (horrek dakarren ordainketa-murrizketarekin) komeni zaion, edota, nahiago duen bere lanpostuan jarraitu. Gai horiek 4. Leialtze Neurriaren eraginpeko eskubideak (lanaldimurrizketa edo eszedentzia) osatzen dituzte, eta pertsona bakoitzak erabakiko du eskubide horiek baliatuko dituen edo ez.



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Neurri horrek pizgarri bat eskaintzen du emakume langileak enpresan lanaldi osoz jarduteko aukera dezan, hau da, denbora jakin batean lanaldia murrizteko edo eszedentzia hartzeko duen eskubidea ez baliatzeko, lanbizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko irtenbide alternatibo bat bilatuz. Alternatiba horrek, kasurik hoberenean, bere bikotekidearekiko baterako erantzukizuna suspertu lezake; kasu horretan, adierazi behar dugu Neurria bat datorrela diskriminazioaren aurkako legeriaren espirituekin.

Laugarrena.- 4. Leialtze Neurria emakumeen aldeko ekintza positibotzat hartzeari dagokionez. Ondoren, honako hau argitu behar dugu: 4. Leialtze Neurria soilik emakumeei onartzea, gizonen aurkako sexu-arrazoiengatik zuzeneko diskriminazioa ote den gizonak izateagatik, edota behar adina aztertutako ekintza positiboaren neurria ote den, enpresak bere alegazioetan argudiatzen duen bezala, 3/2007 Lege Organikoaren 11., 42. eta 43. artikulua aipatuz.

Egia esan, Lege horren 6.1 artikulua arabera: *“sexu-arrazoiengatik diskriminaziotzat hartzen da pertsona bat sexuaren zioz beste pertsona bat baino modu txarragoan tratatu izana edo, beharbada, tratatua izatea”*.

4. Leialtze Neurriaren arabera, adopzioaren kasuan, lan-kontratua 16 astez eteteko eskubidea baliatzen badu aitaren batek, eta adierazitako epea igarotakoan bere lanpostura itzuli nahiko balu lanaldi osoa betez, ezin izango luke 2.000 euroko laguntza ekonomikoa jaso gizona delako. Hortaz, kasu horretan gizonak antzeko egoeran dauden emakumeak baino okerrago tratatzen dira, gizonak izateagatik bakarrik. Hala eta guztiz ere, ordenamendu juridikoak, salbuespen gisa, onartzen du emakumeek gizonen baino tratatu hobea jasotzea zirkunstantzia batzuetan, betiere emakumeen aldeko tratu-desberdintasun horren bitartez ageriko desberdintasun-egoerak konpondu nahi badira. Argudiatze hori erabiltzen du enpresak hartutako erabakia defendatzeko. Erabaki hori

ondoren aztertuko dugu.

Era berean, Lege horretako 11. artikuluan Ekintza Positiboak aipatzen dira, eta honako hau ezartzen du: *“Berdintasunaren eskubide konstituzionala betetzeko, botere publikoek emakumeen aldeko neurri espezifikoak hartuko dituzte gizonetik dauden desberdintasun-egoerak zuzentzeko. Neurri horiek, egoera horiek gertatzen direnean aplikatu ahal izango dira eta arrazoizkoak eta proportzionalak izango dira kasu bakoitzean lortu nahi den helburua kontuan hartuta. Era berean, pertsona fi siko eta juridiko pribatuek neurri horiek baliatu ahal izango dituzte Lege horretan ezarritako baldintzen arabera”*.

Ildo beretik, 4/2005 Legearen 3.1 artikulua c) atalean honako hau azaltzen da: *“Ez dira sexuaren ziozko bereizkeria kontsideratuko justifi kazio objektiboa eta zentzuzkoa duten neurriak, emakumeei eta gizonen tratamendu ezberdina ematea badakarte ere. Neurri horien artean helburu hauek dituztenak sartu behar dira: emakumeentzako ekintza positiboa, sexuei arrazoi biologikoengatik babes berezia eman beharra, edo gizonen etxeko lanetan eta pertsonen zainketan parte har dezaten sustatzea”*.

3/2007 Lege Organikoaren 11.2 artikuluaekin bat etorritik, *“Pertsona fi siko eta juridiko pribatuek ere hartu ahal izango dituzte neurri horiek Lege honetan ezarritako baldintzen arabera”*.

Bere alegazioetan, enpresak 3/2007 Lege Organikoaren 42. eta 43. legeak ere aipatu ditu. Emakumeen enplegarritasuna hobetzeko programei buruzko 42. artikulua arabera, *“Enplegu-politiken helburu nagusietako bat emakumeen partaidetza lan-merkatuan handiagoa izatea eta emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunean aurrera egitea da. Horregatik, emakumeen enplegarritasuna eta emakumeen enpleguan egotea hobetuko da, emakume horien prestakuntza-maila eta emakume horiek lan-merkatuaren errekerimenduetara egokitzea bultzatuz”*.



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Bestalde, 43. artikulua honako hau adierazten du: *“Legez ezarritakoaren arabera, negoziatio kolektiboaren bitartez emakumeek lana lor dezaten eta gizonen eta emakumeen artean tratu-berdintasunaren eta lan-baldintzetan diskriminaziorik ez izatearen printzipioa egiaz aplikatzen laguntzeko ekintza positiboko neurriak ezarri ahal izango dira”.*

Nolanahi ere, 4. Leialtze Neurria egiteko prozesuaren berri ematerakoan, enpresak ez du inoiz aipatu langileen ordezkari informazioa igorri zaienik, ezta aurretiazko txostenik edo kontsultarik bidali zaienik ere, ez neurria hartu aurretik ezta hartu ondoren ere. Defentsa Erakundeak jasotako dokumentazioan azaltzen denaren arabera, Neurri hori Zuzendaritza Orokorra onartu ondoren, plantilla osoari jakinarazi zaio. Hortaz, 4. Leialtze Neurria ez da enpresako langileen legezko ordezkariarekin negoziatu aurretiaz, eta, hortaz, ezin da esan legez aurreikusitako baldintzen arabera hartu denik.

Nolanahi ere, komenigarria da 4. Leialtze Neurriaren eta sexuen arabera, pertsonen tratu kaltegarria emateko debekuaren artean dagoen aldea sakon aztertzea. Emakumeen aldekoa den neurri bat tratu-berdintasunaren printzipioarekin bat etortzeko, honako baldintza hauek bete beharko ditu:

1. Neurri espezifikoa izan behar du.
2. Gizonen eta emakumeen artean desberdintasuna dagoela egiaztatu behar da.
3. Tratu hobea egoera hori zuzentzeko izango da.
4. Neurria aldi baterakoa edo iragankorra izango da; neurri horiek aplikatuko dira egoera horiek irauten duten bitartean.
5. Tratu hobea edo tratu-desberdintasuna lortu nahi den helburuarekiko arrazoizkoa eta neurritzkoa izango da. Helburu hori desberdintasun-egoera bat zuzentzea izango da. Uztailaren 10eko 186/2000 KAEan ezarritakoaren arabera, proportzionaltasunaren irizpena aplikatu behar da; izan ere, irizpen horren arabera: neurriak proposatutako helburua lortzen lagunduko du (egokitasunaren irizpena);

nahitaezkoa izan behar du, ez baita beste neurririk izango helburua lortzeko (premiaren irizpena); azken batean, neurriak neurritzkoa edo orekatua izan behar du, neurri horren ondorioz onura edo abantaila gehiago lortuko dira interes orokorrerako gatazkan dauden beste onura edo balio batzuei buruzko kalteak baino (proportzionaltasunaren irizpena).

Horregatik, ondoren aztertuko dugu zenbateraino justifi katzen den 4. Leialtze Neurria emakumeen eta gizonen artean enpresan dagoen desberdintasun-egoera nabarmena izateagatik, baita neurria egokia ote den ere egoera hori gaitzetzeari begira.

Bosgarrena.- Emakumeen eta gizonen arteko izatezko desberdintasun-egoera nabarmena, enpresak ekintza positiboaren neurriak hartzea justifi katzen duena, izateari dagokionez.

Viajes Marsans, S.A. enpresak Berdintasunerako Defentsa Erakundeari aurkeztu dizkion alegazioen artean, enpresak honako hau adierazi du: *“azken urte hauetan adingabe bat zaintzeko lanaldia murriztea gure emakume langileek soilik eskatu dute”, eta halaber, gertakari hori emakumeek prestakuntzarako eta lanpostuz igotzeko enpresan dituzten zailtasunekin lotzen dute. Hitzez hitz honako hau dio enpresak: *“Hortaz, aurrekoak eragiten du jarduerak eta prestakuntzak ematen dituzten esperientzia eta prestaketa murriztu egiten direla, eta, hori, gerora kaltegarria izaten ari da emakumearen garapenerako eta lanbide-prestakuntzarako”.**

Alegazio horiek esan nahi dute 4. Leialtze Neurria emakumeen eta gizonen artean enpresan dagoen izatezko desberdintasun nabarmena dagoelako egiaztapenarekin lotzen dela; lehenik eta behin, emakumeek soilik baliatzen baitituzte uztartzeko eskubideak (lanaldi-murrizketa eta eszedentziak), eta bigarrenik, enpresaren iritziz, aurrekoarekin lotuta, emakume gutxiago dagoelako erantzukizun handieneko eta soldata handieneko postuetan.

Ildo horretatik, 4. Leialtze Neurria bide



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

aitzindariaren doa aurrera; izan ere, gure herrialdean urriak dira ekintza positiboaren esperientziak. Nazioko eta erkidegoko auzitegiaren azaltzen diren zalantza gehienek erakusten dute enplegua lortzeko edo lanpostuz igotzeko eremura mugatzen diren esperientziak direla, eta ez da erraza kasu honetan Viajes Marsans, S.A. enpresak abian jarri duen neurriaren antzeko neurriren baten aurrekaririk aurkitzea.

4. Leialte Neurriaren helburua enpresako emakume langileek enplegu aktiboan lanean jarrai dezaten laguntzea da, emakume langileei eskaintzen dien abantaila enpresa-interesarekin uztartuz, hots, lan-antolamendua errazagoa izatea emakume langileak dedikazio osoz aritzeari esker.

Egia esan, Viajes Marsans, S.A. enpresak emandako datuek berresten dituzte enpresak bere alegazioetan agerian jarritako izatezko bi desberdintasun-egoerak.

Alde batetik, egiaztatzen da emakumeek baliatu dituztela lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala uztartzeko eskubideak (legezko zaintza-arrazoiak direla medio lanaldia murriztea edo hiru urtetik beherako seme-alabak edo beren kabuz baliatu ezin diren ahaideak zaintzeko eszedentzia eskatzea), nahiz eta emakumeak nahiz gizonak izan eskubide horien titularrak eta familiazamei erantzuteko egoeran egon.

Viajes Marsans, S.A. enpresak emandako datuak aztertu ondoren, ikusi dugu gizon gutxi batzuk (13k enpresan eta 1k lantokian 2007. urtean, eta bakar batek ere ez 2006. urtean) hartu zutela aitasunagatik kontratua eteteko aukera (LEren 48 bis artikulua) eta etenaldia amaitutakoan gizon horiek guztiak lanaldi osoan hasi zirela lanean eta, bestalde, adierazten du ez dela azaltzen gizon bakar batek eskatu zuenik edoskitzeagatik baimena. Emakumeei dagokienez, 192k hartu zuten erditzeagatik edo adopzioagatik kontratu-eternaldia 2006-2007 aldirian, eta %100ek eskatu zuela edoskitzeagatik baimena; amatasun-baja amaitu ostean, amen %52,5 itzuli zen lanera dedikazio osoz

2006. urtean, eta %63 2007. urtean (4. Leialte Neurria indarrean dago).

Datu horiek berresten dute uztartzeko eskubideek ez dutela eragiten baterako erantzukizunaren eta emakumeak lan-merkatuan lanean jarraitzearen aurrerapenean; izan ere, oraindik emakumei esleitzen zaizkie etxeko eta zaintzako erantzukizunak, emakumeak baitira eskubide horiek baliatzen dituztenak batez ere.

Baterako erantzukizunaren helburua datu enpirikoetan oinarritzen da. Datu horiek egiaztatzen dute emakumeen enplegu-tasa 10 puntu jaisten dela seme-alabak izaten dituztenean, gizonen enplegu-tasa, aldiz, zirkunstantzia horietan beretan 3,3 puntu hazten da (Batzordearen Txostena Kontseiluari, Europako Ekonomia eta Gizarte Lantaldeari eta emakumeen eta gizonen arteko berdintasunari buruzko 2007ko Eskualdeen Batzordeari), eta agerian uzten dute gure gizartean oraindik ere batez ere emakumeek hartzen dituztela beren gain familia- eta zaintza-erantzukizunak; horregatik, funtsezkoa da enplegua eta zaintzak uztartzea ahalbidetuko duten mekanismoak, behar bezain malguak eta eraginkorrak, aplikatzea.

Datu enpirikoek agerian uzten dute familia-eta zaintza-erantzukizunak modu erabakigarrian eragiten diotela emakume askoren lanbide-karrerari: ordaindutako enplegua uzten duten emakumeen %44k ahaideak zaintzeko da (inoren laguntza behar duten seme-alabak edo ahaideak); emakume horien soldata %11tik %37raino murrizten da lan-merkatu itzultzen direnean; eta lanbide-karrerari berriz ekiten diotenean, hiru laurdenak baino gehiagok erantzukizun txikiagoa duten postuak hartzen dituzte. Datuek erakusten dute emakumeek lehentasuna ematen diotela familia-bizitzari, eta etxeko lanaren eta zaintza-lanaren zama ia oso-osorik haiek hartzen dutela beren gain, beren lanbide-erantzukizunez gain. ("Emakumeak eta zuzendaritza-postuak: berdintasunaren ameskeria". Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

argitaratu zuen 2008. urtean).

Ildo horretatik, 4. Leialtze Neurria diskriminazioaren aurkako legeriaren helburu nagusietako batekin lotuta dago. Helburu hori lan-merkatuan emakumeen partaidetza handitzea da, horretarako emakumeek enpleguan jarrai dezaten hobetuz (kasu honetan sustatuz).

Bestalde, enpresak adierazi du badakiela enpresako emakumeak kaltetuta daudela beren prestakuntzari, garapenari eta lan postuz igotzeari dagokionez. Marsans, S.A. enpresak emandako datuak aztertu ondoren, egiaztatu dugu sektorean emakumeak direla gehiengoa; nahiz eta plantillaren osaera globala bat ez etorri emakumeek enpresako zuzendaritzako eta gerentziako edo erantzukizun handieneko postuetan, eta, hortaz, soldata handieneko postuetan duten presentziarekin.

Hau da, 2.653 langileko plantilla batean, 2.035 (%76,7) emakumeak dira eta 618 (%23,3) gizonak. Erantzukizun txikieneko eta soldata txikieneko postuetan (merkataritza-laguntzaileak, esaterako) 550 postutik 490 (%89,10) emakumeak dira, eta 60 (%10,9) gizonak dira; edo laguntzaileei dagokienez, 763tik 672 (%80,1) emakumeak dira eta 91 (%11,9) gizonak. Aitzitik, erantzukizun handieneko postuetan proportzioa erabat desberdina da. Zuzendari nagusia, zuzendariorde orokor korporatiboa eta merkataritzako zuzendariorde orokorra gizonak dira. Ondorengo maila buru nagusiari dagokio. Kasu horretan, 16,2 (%12,5) emakumeak dira eta 14 (%87,5) gizonak. Halaber, eta lehen mailako buruei dagokienez, 68tik 20 (%29,4) emakumeak dira eta 48 (%70,6) gizonak. Berriz ere proportzioa enpresako emakumeen eta gizonen guztizko kopuruaren kontrakoa da. Erantzukizun handieneko postuak gizonen betetzea esanguratsua da kontuan hartzen badugu goi-mailako titulazioa duten 92 pertsonatik 57 (%61,9) emakumeak direla eta 35 (%38) gizonak.

Horrenbestez, enpresak diagnostiko egokia egin du adieraztean emakumeen eta gizonen

artean desberdintasun handia dagoela lanpostuz igotzeari dagokionez (ikus Bartzelonako Lan-arloko 13 zenbakiko Epaitegiaren 336/2007 epaia). Jarraian, aztertu nahi dugu Neurriak modu objektiboan eta arrazoizkoan laguntzen ote duen egoera hori konpontzen.

Seigarrena.- 4. Leialtze Neurria ekintza positibo gisa justifi katzeari dagokionez.

Jada adierazi dugun bezala, enpresak diagnostiko bat egin du eta egiaztatu du lanpostuz igotzeari dagokionez, desberdintasun handia dagoela emakumeen eta gizonen artean. Nolanahi ere, aztertu behar dugu emakumeek lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko dituzten eskubideak ez baliatzeko aukera sustatzea bide objektibo eta arrazoizkoa ote den lanpostuz igotzeari dagokionez dagoen aldearen eta zuzendaritzako postuetan presentzia txikia izatearen arazoa konpontzeko; hori guztia neurri hori ekintza positibo gisa balioesteko. Neurria objektibo eta arrazoizkotzat hartzeko, egokitasunaren, premiaren eta proportzionaltasunaren irizpidea gainditu behar du, 186/2000 KAEan ageri den bezala.

Lehenik eta behin, 3/2007 Lege Organikoaren 44.1 artikulua araberak, emakumeek eta gizonen lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko dituzten eskubideak baliatzeko aukeran oinarritutako diskriminazio oro saihestu behar da. Ideia hori sakonduz, Konstituzio Auzitegiaren ustez sexu-arrazoiengatiko diskriminaziotzat har daitezke emakumeen gutxieste profesionala ekartzen duten jarrerak, emakumeen amatasuna edo emakumeek lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko dituzten eskubideak baliatzea oinarri hartuta. Hain zuzen ere, azaroaren 5eko 233/2007 KAEak honako hau dio: *“sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa ez dute biologikoki bereizten diren emakumearen alderdiekin (haurduntza, erditzea, edoskitze naturala) zerikusia duten tratu gutxiesgarriek soilik egiten, baizik eta, egun dugun gizarte-errealitatea kontuan hartuta (batez ere emakumeek hartzen dituzte*



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

beren gain familia-zereginak) lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko eskubideak baliatzea oinarri duen edozein gutxiespen profesional hartzen da sexu-arrazoiengatik zuzeneko diskriminaziotzat”.

Hau da, emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasunak eskatzen du uztartzeko eskubideak baliatzea elementu neutroa izatea lan-arloko eskubideak lortzeari begira, esate baterako, prestakuntzari eta lanpostuz igotzeari buruzko eskubideak. Ikuspegi hori oinarri hartuta, 4. Leialtze Neurria ez da arrazoizko neurria. Ez du proportzionaltasunaren irizpidea gainditzen; izan ere, emakumeek zuzendaritzako postuak lortzeko izatezko desberdintasun- egoera konpontzeko, hartu den neurri bakarra emakume horiek lanpostuan dedikazio osoz jardun dezaten sustatzea da, lan-bizitza eta familia-bizitza bateragarri egiteko dituzten eskubideak aldi batean ez baliatzeko konpromisoa sustatuz.

Are gehiago, enpresaren bertsioa bere baldintza zorrotzenekin onartzen badugu, onartzen arituko ginateke uztartzen duten emakumeak kaltetzen direla; izan ere, eragozpenak jartzen zaizkie lanbide-prestakuntzarako eta lanpostuz igotzeko, eta, horregatik, sexu-arrazoiengatik zuzeneko diskriminazioa egiten ari da, 233/2007 KAEan eta 3/2007 Lege Organikoaren 44.1 artikuluan azaltzen denaren arabera.

Bigarrenik, Viajes Marsans, S.A. enpresak egiaztatu du lanaldi-murrizketa uten edo eszedentzian dauden emakumeek zailtasun handiagoak dituztela enpresak eskaintzen dituen prestakuntza-ikastaroetara joateko, ikastaro horiek lanaldi osoz egiten direlako.

Egoera horretarako konponbiderik egokiena ezin da izan emakumeek lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko dituzten eskubideak balia ez ditzaten bultzatu edo sustatzea, 4. Leialtze Neurriak proposatzen duen bezala, baizik eta enpresak ematen duen prestakuntzaren inguruko beste planteamendu bat egin beharko litzateke (prestakuntza online bidez emateko aukera,

prestakuntza emateko orduak berriz egituratzea eta abar); nolana ere, prestakuntza horietara joateko interesa edo premia duten enpresako langileek dituzten zirkunstantzia zehatzak kontuan izan behar dira; izan ere, legeriak behin eta berriz esaten du lanaldi-murrizketarekin lan egitea edo eszedentzia-egoeran egotea ezin dela emakume langileak lanpostuz igotzeko eragozpena izan. Hortaz, neurri horrek ez du gainditzen egokitasunaren irizpidea lortu nahi den helburuari dagokionez.

Gai horri dagokionez, hemen aipatu behar dugu enpresek tratu-berdintasuna eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dutela lan-eremuan, eta, helburu horrekin “emakumeen eta gizonen arteko lan-diskriminazio mota oro saihesteko neurriak hartu beharko ditu” eta, “berrehun eta berrogeita hamar langiletik gorako enpresetan berdintasun-plan bat egiteko eta aplikatzeko izango dira”. Plan hori negoziatu egin beharko da eta gardena izan beharko du, eta bere helburuen artean lanpostu-igoera eta prestakuntza ezarri ahal izango dira, 3/2007 Lege Organikoaren 45., 46. eta 47. artikuluek ezartzen dutenaren arabera, eta legeak dioena betetzen ez bada, zehatu ahal izango da, Lan-arloko arau-hausteei eta zehapenei buruzko Legearen 12. artikulua arabera. Ideia hori 3/2007 Legearen hamalagarren xedapen gehigarrian azaltzen da.

Hortaz, ondorio gisa esan dezakegu 4. Leialtze Neurriak ez duela gainditzen ekintza positibo, objektibo eta arrazoizko neurritzat hartzeko eskatzen den egokitasunaren eta proportzionaltasunaren irizpidea, eta azpimarratzen dugu neurri sorta antolatua bat egiteko eta aplikatzeko premia dagoela; neurri horiek egoeraren diagnostikoa egin ondoren hartu beharko dira eta emakumeen eta gizonen tratua enpresan berdina izan dadin lortzeko izango dira.

Ebazpena

Lehenengoa.- Q/09/2008 zenbakiko ikerketa-espeditentean gauzatu diren jardunen arabera, Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

defendatzaileak ez du onartu Viajes Marsans, S.A. enpresak sexu-arrazoiengatiko diskriminazioa egin duela _____ jaunari 4. Leialtze Neurrian azaltzen den laguntza ukatzean (horren arabera, emakume langileek, amatasun-baja amaitu eta lanaldi osoan lanean hasten direnean, 2.000 euro jasoko dituzte), zeren defendatzailearen ustez, interesdunak ez baitu betetzen enpresak horretarako ezarritako "amatasunbaja" hartu izanaren baldintza.

ordezkariekin negoziatu ondoren, 3/2007 Lege Organikoak ezartzen duena betez.

Bigarrena.- Halaber, defendatzailearen ustez, Viajes Marsans, S.A. enpresak ezarritako 4. Leialtze Neurria, aurkeztu den bezala, ezin da emakumeen aldeko ekintza positibo, arrazoizko eta tamainakotzat hartu. Egoera horren aurrean, Euskal Autonomia Erkidegoko Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Defentsa Erakundeak honako aholku hauek eman dizkio Viajes Marsans, S.A. enpresari:

1. 4. Leialtze Neurriaren berrikusketa eta ezarpena langileen ordezkariekin negoziatzea, emakumeek lana lor dezaten laguntzeko legezko baldintza azpimarratuz, eta lan-baldintzei dagokienez, emakumeen eta gizonen arteko tratu-berdintasunaren printzipioa eta ez-diskriminazioarena modu eraginkorrean aplikatzea.

2- Enpresako erantzukizun handieneko postuetan emakumeen presentzia sustatzeko neurriak hartzea; izan ere, agerian geratu da emakume langile kopurua gizon kopurua baino askoz handiagoa bada ere, erantzukizun handieneko postuak (goimailako buruak eta lehen mailako buruak) batez ere gizonek betetzen dituztela. Ildo horretatik, proposatzen dugu neurri egoki eta eraginkorrak hartzea, Viajes Marsans, S.A. enpresako emakume langile guztiek eta bereziki, lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko eskubideak baliatzen dituztenek, lanpostuz igotzeko dituzten zailtasunak arinduko dituzten neurriak, hain zuzen ere.

3- Neurri horiek Berdintasun Planean sartzea (enpresak egin eta aplikatu behar duen neurri sorta antolatua), betiere langileen legezko