

g gairiak

10 zba. azaroa 2024

ZUREKIN BAT

ESKUBIDE OSOZ

LANEAN ERE
ESKUBIDEAK
DITUZU

Esk

sindikatuak

Genero-indarkeria edo sexu-indarkeria egoeran
dauden emakumeen lan-eskubideak

ZUREKIN BAT

ESKUBIDE OSOZ

**LANEAN ERE
ESKUBIDEAK
DITUZU**

AURKIBIDEA

1. Zertarako gida hau?	4
2. Sarrera	5
3. Biktimen lan-eskubideak aitortzeko egin beharreko urratsak	7
• Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren egoera egiaztatzea	7
4. Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren emakume langileen lan-eskubideak	9
• Informazioa jasotzeko eskubidea	9
• Lan-eskubide espezifikoaren aplikazioa	10
• Enpresari lan-eskubideak eskatzea genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima gisa	10
• Besteren konturako langileen eskubideak	11
• Funtzionario publikoen eskubideak	17
5. Genero-indarkeria edo sexu-indarkeria egoeran dauden pentsiodunak	21
6. Indarkeria-egoeran dauden emakumeak erdigunean	23
7. Legeria	24
8. Eranskinak	24
• 1 eranskina	25
• 2 eranskina	26
• 3 eranskina	27

I. ZERTARAKO GIDA HAU?

Gida honen helburua da genero-indarkeriaren eta/edo sexu-indarkeriaren biktima gisa aitortutako emakume langileen lan-eskubideen berri ematea. Eskubide horiek bi legetan jasota daude: Genero-indarkeriaren aurka oso-osoko babesak emateko neurriak buruzko abenduaren 28ko 1/2004 Lege Organikoan eta Sexu-askatasunaren berme integralari buruzko irailaren 6ko 10/2022 Lege Organikoan.

Legeek indarkeriaren biktima diren emakumeen egoera hobetu duten arren, oraindik ez da behar adina aurreratu eta bide luzea dago egiteko. Lan-munduan aldaketa eta hobekuntza horiek motelago gertatu dira; genero-indarkeria eta/edo sexu-indarkeria jasaten duten emakumeen eskubide apurrak ez dira gustatuko litzaizkigukeen guztiak eta ez dira nahikoak haien errekupeazio osoa eta beharrezko erreparazioa bermatzeko. Gainera, askotan jendeak ez ditu eskubide horiek ezagutzen. Horregatik, gida honen asmoa eskubide horiek lantokietan eta gizartean ezagutaraztea da.

Halaber, ESK-n sortu dugun gida hau gure ekintza sindikalaren beste tresna bat izatea nahi dugu. Eskubideen eta berdintasunaren arloan aurrera egiten lagunduko digun tresna izatea nahi dugu, baina, batez ere, baliagarria izan behar du emakume bakar batek ere ez dezan bere biziraupenerako bidea bakarrik eta eskubiderik gabe egin.

2. SARRERA

Ondo dakigun bezala, emakumeen aurkako indarkeria egiturazkoa eta unibertsala da. Emakume izate hutsagatik emakumeen aurka egiten den indarkeria da, eta nagusi den sistema patriarkalak sostengatzen eta justifikatzen du. Sistema hori gizonen emakumeekiko dituzten botere-harremanetan, desberdintasunean eta emakumeek alderdi guztietan (publiko zein pribatu) duten mendekotasunean oinarritzen da.

Emakumeen berdintasunaren alde borrokatzeaz gain, mugimendu feministak aurre egin behar izan dion erronka handienetako bat izan da, hain zuzen, emakumeek jasaten duten indarkeria espazio pribatutik ateraraztea. Indarkeria modu askotan ematen da, modu desberdinetan zeharkatzen ditu emakumeen gorputzak eta adierazpen ezberdinak ditu.

Genero-indarkeria da, zalantzarik gabe, emakumeek jasaten duten diskriminazioaren adierazpenik argienetako bat, askotan aipatzen dugun izozmendiaren punta hori. Indarkeria mota hori, zehazki, emakumeek harreman afektiboen bidez lotuta dauden edo egon diren gizonen aldetik jasaten dutena da (bikotekideak edo bikotekide ohiak). Harreman afektiboen ereduak aldatuz doaz, gizartean emandako aldaketen, familia-ereduak berrikustearren, feminismoaren aurrerapenen, emakumeen ahalduntzearen eta abarren ondorioz. Hori horrela, argi dago gaur egun genero-indarkeriaren definizioa zaharkitua dagoela, ez baitu barne hartzen bikotekideaz edo bikotekide ohiak bestelako harreman sexual-afektiborik, nahiz eta horietan biolentziarik egonez gero, genero-indarkeriatzat jo beharko liratekeen ere. Legeak esparru hori ezartzen du, bikotekidearena edo bikotekide ohiarena. Gida honetan genero-indarkeria aipatzen dugunean definizio horri egiten diogu erreferentzia.

Zehazki, legeak ezartzen du genero-indarkeria dela “indarkeriazko egintza oro (...), indarkeria emakumeen aurka erabiltzen dutenean

horien ezkontide direnek edo izan direnek, edo horiekin antzeko maitasun-harremanak dituztenek edo izan dituztenek, nahiz eta elkarbizitarik ez izan, bereizkeriaren, desberdintasun-egoeraren eta gizonek emakumeei ezartzen dizkieten botere-harremanen agerpen gisa”.

Astiro bada ere, legeak ere aurrera doaz eta, gaur egun, genero-indarkeriaren biktimatzat hartzen dira indarkeria fisikoa jasan duten emakumeak ez ezik, bikotekideen edo bikotekide ohien indarkeria psikologikoa, ekonomikoa edo bikarioa jasan dutenak ere. Zehazki, legeak honako hau aipatzen du:“(…) emakumeari kalte edo sufrimendu fisiko, sexual edo psikologikoa eragiten diona edo izan dezakeena, bai eta ekintza horien mehatxuak, hertsapena edo askatasun-gabetze arbitrarioa ere, bizitza publikoan zein pribatuan gertatzen badira ere”.

Genero-indarkeria da, ziurrenik, emakumeek jasaten duten indarkeria mota anitzen artean ezagunena, eta haren inguruan dago kontzientziazio-maila handiena. Ondorioz, indarkeria hori geldiarazteko legeak osatu dira eta neurriak hartu dira egoera horretan dauden emakumeek eremu guztietan aurrera egin dezaten beren bizi-proiektuekin. Besteak beste, lan-eremuan neurriak ezarri dira laneratzearekin, lan-baldintzak hobetzearekin edo lan-harremanei lotutako eskubideak hobetzeko.

Hala ere, emakumeen aurkako indarkeria mota guztiak ez dira berdin aintzat hartzen. Gabezia horietako bat Sexu-askatasuna bermatzeko legearekin konpondu zen (10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa); izan ere, lege horrek aitortu eta parekatu egin zituen genero-indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeen eskubideak. Hala gertatzen da lan-eremuan; eskubide guztiak parekatuta ez badaude ere, asko aitortzen zaizkie bai genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei eta baita sexu-indarkeriaren biktima direnei ere.

3. BIKTIMEN LAN-ESKUBIDEAK AITORTZEKO EGIN BEHARREKO URRATSAK

Genero-indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeek berariazko lan-eskubideak dituzte, baina eskubide horiek aitortuak izan daitezzen, beharrezkoa da aldez aurretik urrats batzuk egitea. Zehazki, genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeek egoera horretan daudela egiaztatu behar dute, eta, ondoren, enpresak egoera horren berri izan behar du.

GENERO-INDARKERIAREN EDO SEXU- INDARKERIAREN EGOERA EGIAZTATZEA

Duela gutxi arte, genero-indarkeriaren eta sexu-indarkeriaren biktima ziren emakumeek egoera hori egiaztatzen zuen epai judizial bat izan behar zuten. Nafarroako eta Euskadiko legediak eskubide batzuk aitortzen zizkien, baina batez ere asistentziazkoak ziren eta epairik gabe emakumeek ezin zuten aitorten ofiziala jaso.

Egoera horrek are desberdinkeria handiagoa sortzen zuen emakumeen artean eta biziraupenerako bidea igaro zezaten eragozten zuen. Genero-indarkeriak eta sexu-indarkeriak berezko dituzten ezaugarriek, prozesu judizial luzeek, baliabide egokien faltak, gizartearen eta inguruaren ulertezintasunak, emakumeek pairatzen duten birbiktimizazioak eta abar ez dira lagungarriak emakumeak prozesu judizial bat abiatzera bultzatzeko, eta ez diete osatze prozesuetan laguntzen.

Legerian eta gizartean emandako aldaketei esker, indarkeria jasaten duten emakumeek laguntza-zerbitzuak baliatu ditzakete eta, horien bidez, beren eskubideak aitortuak ikusi.

Gaur egun, genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren emakumeek ez dute epairik behar; beste bide batzuetatik egiazta dezakete egoera hori. Zehazki, genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren egoera honako bide hauetakoren batetik egiazta dezakete:

- Erasotzailea kondenatzen duen epaia.
- Biktimaren aldeko kautelazko neurri bat erabakitzen duen ebazpen judiziala.
- Epailleak biktimaren alde emandako babes-agindua.
- Demandatzailea genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima den zantzuak daudela adierazten duen Fiskaltza-aren txostena.
- Gizarte-zerbitzuen, zerbitzu espezializatuen edo genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktimentzako administrazio publiko eskudunaren harrera-zerbitzuen txostena.
- Beste edozein titulu, betiere eskubide eta baliabide bakoitzerako sarbidea arautzen duten izaera sektorialeko arau-xedapenetan aurreikusita badago.

4. GENERO-INDARKERIAREN EDO SEXU-INDARKERIAREN BIKTIMA DIREN EMAKUME LANGILEEN LAN-ESKUBIDEAK

Legeak aldatu ohi dira, batzuetan aurrera doaz gizarteak ematen dituen aurrerapausoei eta mugimendu feministaren indar eta borrokari esker, eta besteetan atzera egiten dute eskubide murrizketen ondorioz. Gida honetan jasotzen ditugun eskubideak gaur egun indarrean daudenak dira; kontuan izan behar dugu beti moldaketak jasan ditzaketela. Ezein erreklamaziorik aurkeztu aurretik, galdetu ESK-ri.

Gida hau besteren konturako emakume langileen eskubideetan oinarritzen bada ere, garrantzitsua da jakitea norberaren konturako langileek (autonomoek) ere aitortuta dituztela eskubide batzuk, bereziki ekonomikoki mendekoak diren langile autonomoek, hau da, gutxienez beren diru-sarreraren % 75 bezero bakar batengandik jasotzen duten horiek.

INFORMAZIOA JASOTZEKO ESKUBIDEA

Egoera horretan dauden emakumeek eskubidea dute lan-eskubide espezifikoen berri izateko. Eskubide horien helburua da, hain zuzen, indarkeriaren ondorioz lan-merkatutik alde egin dezaten saihestea. Bai enpresek eta bai zerbitzu publikoek emakumeei eman behar diete informazio hori, baina jakin badakigu ez dutela beti horrela egiten.

ESK-k behar duten emakumeen eskura jartzen du gainerako eskubide espezifikoei lotuta indarrean dauden lege-testuetan jasotako in-

formazioa, besteak beste, informaziorako eskubidearen ingurukoa; gizarte-laguntza integralari buruzkoa; doako laguntza juridiko, berehalako eta espezializatua jasotzeko eskubidearen ingurukoa; eta Gizarte Segurantzaren arloan, enpleguari eta laneratzeari dagokiona, ekonomikoa eta ardurapeko seme-alaben eskolatzeari dagokiona.

Halaber, emakume horiek lan egiten duten enpresan aplikagarriak diren eskubideak azalduko dizkie, eta horiek baliatu ahal izateko laguntza eta aholkuak emango dizkie.

LAN-ESKUBIDE ESPEZIFIKOEN APLIKAZIOA

Kontuan izan behar da gida honetan aipatzen ditugun lan-eskubide espezifikoak aplikagarriak izateko emakumea genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima gisa aitortuta dagoela egiaztatu beharra dagoela.

ENPRESARI LAN-ESKUBIDEAK ESKATZEA GENERO-INDARKERIAREN EDO SEXU- INDARKERIAREN BIKTIMA GISA

Behin langilea genero-indarkeriaren biktima edo sexu-indarkeriaren biktima dela egiaztatuta, egoera horren berri emateko unea da, dituen lan-eskubide espezifikoak eskatu nahi baditu.

Horretarako, emakumeak enpresari jakinarazi beharko dio zein eskubideri helduko dion. Eskaera hori idatziz jakinaraziko dio enpresa zuzendaritzari, eta hark eskaera jaso duela bermatuko du (burofax bidez egitea gomendatzen dugu).

Eskatzaileak genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima dela egiaztatu behar du dagokion dokumentazioa aurkeztuta.

Garrantzitsua da jakitea enpresarekin egingo den komunikazio hori babestuta dagoela eta, kasu guztietan, enpresak biktimaren duintasuna eta intimitatea babestu behar dituela.

Komunikazio hori egiteko moduaren inguruan zalantzarik baduzu, harremanetan jar zaitezke zure enpresako ordezkari sindikalekin, ESK-k zure enpresan dituen atal sindikalekin edo gure edozein egoitzarekin.

Gidaren amaieran, jakinarazpen horiek egiteko eredu batzuk aurkitu eranskinetan.

BESTEREN KONTURAKO LANGILEEN ESKUBIDEAK

Gida honetan jasotzen ditugun lan-eskubideek besteren kontura lan egiten duten emakumeei eragiten diete, hau da, hirugarren batek kontratatuta daudenak. Kasu honetan, Langileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua da aplikatu beharrekoa (aurrerantzean LE).

Gogoratu behar da hitzarmen kolektiboek eta enpresa-akordioek eskubide horiek hobetu ditzaketela; hortaz, garrantzitsua da gure sektoreko hitzarmenek eta enpresa-akordioek zer dioten ezagutzea.

Lanaldia murrizteko eta berrantolatzeko eskubidea

Indarkeria bizi duten emakumeek, askotan, errutinak, denborak eta lan-ordutegiak aldatu behar izaten dituzte. Indar-

keria-egoeratik bizirik atera diren emakumeen enpleguak bermatu ahal izateko, Langileen Estatutuak oso lagungarriak izan daitezkeen eskubide batzuk jasotzen ditu.

Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima gisa aitortutako langileek lanaldia murrizteko eskubidea dute, soldata proportzio berean murriztuta, bai eta lanaldia berrantolatzekoa ere.

Langileak lan-denbora berrantolatzea erabakiz gero, hainbat modutara egin dezake: ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo enpresan lanaldia antolatzeke erabiltzen diren beste modu batzuen bidez.

Lan-denborak berrantolatzeke neurrien artean egon daitezke, besteak beste, sartzeko eta irteteko ordutegiak malgutzea edo lan-txanda aukeratu ahal izatea.

Bi neurri horiek hitzarmen kolektiboetan, enpresaren eta langileen ordezkarien arteko akordioetan, edo enpresak langilearekin adostutako akordioan ezarritakoaren arabera gauzatuko dira.

Hala eta guztiz ere, oso garrantzitsua da kontuan izatea horrelako akordiorik ez dagoen kasuetan, genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima den langileak berak erabakiko duela nola baliatu eskubide horiek.

Urrutiko lanerako eskubidea

Egoera horretan dauden emakumeek eskubidea dute beren lan osoa edo zati bat urrutitik egiteko edo egiteari uzteko, ezarritako sistema hori bada; betiere zerbitzuak emateko modalitate hori lanpostuarekin eta betetako eginkizunekin bateragarria bada.

Langileek lehentasuna izango dute urrutiko lana eskuratzeko, enpresan aplikatu beharreko urrutiko lanari buruzko akordioetan aurreikusitako baldintzetan, halakorik balego.

Mugikortasun geografikorako eskubidea

Askotan, egoera honetan dauden langileek ohiko bizilekua utzi behar izaten dute hainbat arrazoi direla medio; kasu horietan ere, lanean zenbait aldaketa eskatzeko aukera ematen du legeak.

Beren zerbitzuak ematen zituzten herrian lanpostua uztera behartuta dauden emakumeek, genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima gisa aitortuta badaude beren babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatze-ko, lehentasunezko eskubidea izango dute enpresak beste edozein lantokitan hutsik duen beste lanpostu bat betetze-ko, lanbide-talde berekoa edo kategoria baliokidekoa. Hau da, langileak beste lantoki batean lan egitea eska dezake, bere lan-baldintzei eutsita.

Kasu horietan, enpresak nahitaez jakinarazi beharko dizkie langileei une horretan dauden lanpostu hutsak edo etorkizunean sor daitezkeenak.

Lantoki-aldaketak sei eta hamabi hilabete arteko iraupena izango du hasieran eta epe horretan enpresak gorde egin beharko du langileek lehen betetzen zuten lanpostua.

Aldi hori amaitutakoan, langileek aukera hauek izango dituzte:

- Aurreko lanpostura itzultzea.
- Lanpostu berrian jarraitzea, aurreko lanpostua gordetzeko betebeharra bertan behera utzita.

- Kontratua amaitzea, zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hogeit eguneko soldatako kalte-ordaina jasota. Urtebete baino gutxiagoko lan-aldiak hilabeteka hainbanatuko dira, gehienez ere hamabi hilabeteko soldata jasota.

Lanera ez bertaratzeak eta puntualtasun-faltak justifikatuak izateko eskubidea

Genero-indarkeriak edo sexu-indarkeriak eragindako egoera fisiko edo psikologikoaren ondorioz lanera ez joatea edo berandu iristea justifikatuztat joko da, betiere egoera hori dagokion arretako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatua bada.

Biktimek, sarritan, lanetik alde egin behar izaten dute, beren egoerak eragindako premia bereziei erantzuteko. Ez bertaratze horiek justifikatuztat joko dira, eta, ondorioz, ezingo dira zigortu genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima izateak eragindako huts egiteak edo berandu iris-teak.

Aurreko eskubidea ziurtatzeko, langileak honako hauek egin beharko ditu:

- Ez bertaratzeak aldeztatik jakinarazi eta, huts egitearen ezaugarrien ondorioz ezinezkoa bada, ahalik eta lasterren jakinarazi.
- Ez bertaratzeak agiri bidez justifikatu, aurrez aipatutako zerbitzuek emandako txostenen bidez.

Era berean, ordaindutako baimentzat hartuko dira biktimaren egoerak eragindako eginbide judizialei erantzuteko beharrezkoak diren absentziak.

Lanpostua gordeta lan-kontratua eteteko eskubidea eta langabeziako prestazioa jasotzeko eskubidea

Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima izateagatik lanpostua utzi behar duen langileak lan-kontratua eten ahal izango du.

Kasu horietan, lan-etenaldiak (eszedentziak) sei hilabete iraungo du gehienez ere, salbu eta babes judizialeko jarduketek ondorioztatzen badute biktimaren babes-eskubidea eraginkorra izan dadin etenaldiak jarraitu behar duela. Kasu horretan, epaileak hiru hilabetez luzatu ahal izango du etenaldia, gehienez ere hamazortzi hilabetez.

Etenaldiak irauten duen bitartean, betiere Gizarte Segurantzaren Lege Orokorraren (GSLO) testu bateginak eskatzen dituen kotizazio-baldintzak betetzen badira, langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea izango du langileak. Legezko langabezia-egoeraren arrazoia langileak lanpostua uzteko erabakia hartzea izango da, genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima izateagatik.

Hau da, langileak lan-harremana eteten badu, aldi horretan langabezia kobratzeko eskubidea izango du.

I. eranskinean, eskubide horren berri emateko eredu bat aurkituko duzu.

Lan kontratua azkendu eta langabezia prestazioa jasotzeko eskubidea

Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima izateagatik langilea behartuta egon daiteke lan-harremana amaitzera, eta araudiak horretarako aukera ematen du.

Kasu horretan, emakumeak langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea duen borondatezko baja eskatu ahal izango du enpresan, betiere horretarako ezarritako legezko baldintzak betetzen baditu.

2. eranskinean eskubide horren berri emateko eredu bat aurkituko duzu.

Aldi baterako bizileku- eta lan-baimena berritzeko eskubidea, kontratua eteten eta azkentzen denean

Aldi baterako bizileku-baimena eta besteren kontura lan egiteko baimena duen emakume atzerritar bat genero-indarkeriaren biktima gisa aitortuta badago eta lan-kontratua azkentzen badu edo lan-harremana eteten badu, baimena berrituko zaio.

Oso garrantzitsua da kontuan hartzea eskubide hori genero-indarkeriaren biktima diren emakumeei baino ez zaiela aitortzen; sexu-indarkeriaren biktimek ez dute eskubide hori aitortuta.

Kontratua eteteko eta azkentzeko egoeren berezitasunak, kotizazioari eta langabetu gisa dituzten betebeharrei dagozkienez

Lan-kontratuaren etenaldia benetako kotizazio-alditzat hartuko da Gizarte Segurantzak langabeziagatik, erretiroagatik, ezintasun iraunkorragatik, heriotzagatik eta biziraupenagatik, amatasunagatik, eta minbizia edo beste gaixotasun larriren bat duten adingabeak zaintzeagatik ematen dituen prestazioen ondorioetarako.

Langabeziagatiko prestazioa jasotzen denean bezalaxe, egoera horretan dauden langileek zenbait konpromiso bete behar dituzte: enplegua aktiboki bilatzea, lanpostu egoki bat onartzea, prestakuntza-ekintzetan parte hartzea, laneratzeko ekintzetan parte hartzea eta abar.

Eskubide horiek erabiltzean egindako kaleratzeak deusezak dira

Lan-denbora murrizteko edo berrantolatzeko, mugikortasun geografikorako, lantokia aldatzeko edo lan-harremana eteteko eskubideak erabiltzeagatik sexu-indarkeriaren biktima diren langileen kaleratzeak deusezak dira.

Kaleratzearen deuseztapenak langilea berehala berrartzea dakar, eta jaso ez dituen soldatak ordaintzea.

FUNTZIONARIO PUBLIKOEN ESKUBIDEAK

Funtzionario publikoei dagozkien eskubideak Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duen urriaren 30eko 5/2015 Legegintzako Errege Dekretuan (aurrerantzean EPOE) jasotzen dira. Zenbait gaitan, Nafarroako Administrazio Publikoen langileen estatutuak (251/1993 Legegintzako Foru Dekretua eta hura aldatzen duten ondorengo foru-legeak) eta Euskal Enplegu Publikoaren 11/2022 Legeak hobetzen ditu; lege horietan guztietan jasotako eskubideak hobetu daitezke lan-baldintzak arautzen dituzten akordioetan ere.

Lanaldia murrizteko eta berrantolatze- eskubidea

Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren funtzionarioek, beren babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, eskubidea izango dute lanaldia murrizteko, ordainsaria proportzio berean murriztuta, edo lan-denbora berrantolatze-ko, ordutegia egokituz, ordutegi malgua aplikatuz edo lan-denbora antolatze-ko aplikagarriak diren beste modu batzuen bidez, aplikatzeko den berdintasun-planak edo, halakorik ezean, kasu bakoitzean eskumena duen administrazio publikoak kasu horietarako ezartzen dituen baldintzetan.

Bertaratze-faltak justifikatzeko eskubidea

Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren funtzionarioen bertaratze-faltak, erabatekoak edo partzialak, justifikatuzat joko dira arretako edo osasuneko gizarte-zerbitzuek zehazten duten denboran eta baldintzetan.

Genero-indarkeriagatiko edo sexu-indarkeriagatiko mugikortasun geografikorako eskubidea

Beren zerbitzuak ematen zituzten herrian lanpostua uztera behartuta dauden funtzionarioek, genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima gisa aitortuta badaude, beren babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatu ahal izateko, eskubidea izango dute beren kidego, eskala edo lanbide-kategoria bereko beste lanpostu batera aldatzeko, nahiz eta lanpostu hori nahitaez bete beharreko lanpostu hutsa ez izan.

Kasu horietan, eskumena duen herri-administrazioak nahitaez jakinarazi beharko dizkio herri berean edo interesdunak berariaz eskatzen dituen herrietan dauden lanpostu hutsak.

Lekualdaketa hori nahitaezko lekualdaketatzat hartuko da.

Genero-indarkeriarekin edo sexu-indarkeriarekin lotutako jarduketa eta prozeduretan, biktimen intimitatea babestuko da, bereziki, haren datu pertsonalak, haren ondorengoenak eta haren zaintza edo babespeko pertsonenak.

EAEko administrazio publikoek hitzarmenak egin ahal izango dituzte beren artean, artikulua honetan aurreikusitako kasuetan mugikortasuna bermatzeko, eta aurrekoen pareko neurriak hartuko dituzte lan- edo sexu-jazarpenaren biktima diren emakumeentzat.

Indarkeriaren biktima diren Nafarroako Administrazio Publikoen zerbitzuko langileek ez dute kasu horretan inolako murrizketarik jasango beren ordainsarrietan, eta lekualdatzeak, hasieran, sei hilabeteko iraupena izango du, eta ikasurtea amaitu arte luzatu ahal izango zaie irakasleei. Epe horretan, Administrazioak langileak betetzen zuen lanpostua gorde beharko du, eta lanpostu berria zerbitzu-eginkizunetan beteko du. Epe hori igarotakoan, langileak jatorrizko lanpostua aukeratu beharko du, edo zerbitzu-eginkizunetan bete duen lanpostuan behin betiko geratu.

Genero-indarkeriagatiko edo sexu-indarkeriagatiko eszedentzia eskatzeko eskubidea

Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren funtzionarioek, beren babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, eszedentzia-egoera eskatzeko eskubidea izango dute, aldez aurretik gutxieneko zerbitzu-aldi

bat eman behar izan gabe eta egoera horretan egoteko epe-rik eskatu gabe.

Lehenengo sei hilabeteetan, lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute, eta epe hori konputagarria izango da antzinatasunerako, karrerarako eta aplikatzekoa den Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideetarako.

Jarduketa judizialek hala eskatzen dutenean, epe hori hiru hilabetez luzatu ahal izango da, gehienez ere hamazortzi hilabetez, aurretik adierazitako ondorio berberekin, biktimaren babes-eskubidearen eraginkortasuna bermatzeko.

Nafarroako Administrazio Publikoen edo EPOEren zerbitzura dauden langileen estatutupean dauden funtzionarioen kasuan, eszedentziaren lehen bi hilabeteetan funtzionarioak ordainsari osoak jasotzeko eskubidea izango du, eta, hala badagokio, baita ardurapeko seme-alabagatiko familia-prestazioak ere.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko 11/2022 Legeak araututako lan-baldintzak dituzten funtzionarioek ordainsari osoak jasotzeko eskubidea izango dute eszedentzia honen lehenengo sei hilabeteetan, eta, hala badagokio, beren ardurapeko seme-alabengatiko familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere bai. Hurrengo sei hilabeteetan oinarrizko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.

3. eranskinean eskubide horren berri emateko eredu bat aurkituko duzu.

5. GENERO-INDARKERIA EDO SEXU-INDARKERIA EGOERAN DAUDEN PENTSIODUNAK

PENSIOEN ARLOKO ESKUBIDEAK

Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren emakume pentsiodunek edo erretiro-adinetik hurbil daudenek ere aitortuta dituzte zenbait eskubide. 1/2004 eta 10/2022 Lege Organikoek Gizarte Segurantzaren Lege Orokorra aldatu zuten genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktimei hainbat onura aitortzeko, eta gaur egun indarrean daude Gizarte Segurantzaren Lege Orokorrean (GSLO). Honako egoera hauek dira:

- Genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima diren langileek egotzi ezin zaizkien kausengatik erretiro aurreratu-tako pentsioa jasotzeko eskubidea dute.
- Erretiro pentsioa jasotzeko eskubidea aitortzen zaie ezkontide ohiaren pentsio osagarririk jasotzen ez duten emakumeei, banantze judizialaren edo dibortzioaren unean genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima zirela egiaztatzen badute kondena-epai irmoaren bidez, prozedura judiziala artxibatutako kasuetan heriotzaren ondorioz erantzukizun penala iraungitzeagatik, edo bere aldeko babes-aginduaren edo emakumea genero-indarkeriaren biktima izateko zantzuak daudela adierazten duen Fiskaltzaren txostenaren bitartez.
- Alarguntasun-pentsioaren onuradun izatea eragozten zaio dolozko hilketa egiteagatik epai irmo baten bidez kondenatua izan denari, baldin eta biktima bada prestazio hori ahalbidetuko duena.
- Era berean, Gizarte Segurantzak edozein unetan berrikus de-

zake heriotzagatiko eta biziraupenagatiko prestazioa jasotzeko eskubidea aitortzen dion ebazpena, baldin eta epai irmo baten bidez kondenatua izan bada bikotekidea edo bikotekide ohia hiltzeagatik eta haren heriotzak prestazioa ahalbidetzen badu.

Kasu horietan, handitu egiten da biktimaren seme-alabei emandako umezurtz-pentsioen zenbatekoa.

6. INDARKERIA-EGOERAN DAUDEN EMAKUMEAK ERDIGUNEAN

Egoera horietan, garrantzitsuena genero-indarkeria edo sexu-indarkeria egoeran dauden emakumeen intimitatea eta duintasuna babestea da.

Modu batera edo bestera gida honetan azaldutako neurriak aplikatzeko esku hartuko duten ESK-ko afiliatu edo langile guztiek konpromisoa hartu behar dute biktimaren eta haren senideen nortasuna babesteko behar diren neurri guztiak hartzeko, kasu guztietan isilpean gordez eta haien identifikazioa erraz dezakeen informazio oro zabaltzea saihestuz.

7. LEGERIA

- 1/2004 Lege Organikoa, abenduaren 28koa, Genero-indarke-riaren aurka oso-osoko babesa emateko neurriei buruzkoa.
- 10/2022 Lege Organikoa, irailaren 6koa, Sexu-askatasunaren berme integralari buruzkoa.
- 2/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 23koa, Lan-gileen Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena.
- 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren Legearen tes-tu bategina onartzen duena.
- 251/1993 Legegintzako Foru Dekretua, abuztuaren 30ekoa, Nafarroako Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen tes-tu bategina onartzen duena.
- 11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa.
- 8/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Gi-zarte Segurantzaren Lege Orokorraren testu bategina onart-zen duena.
- 4/2000 Lege Organikoa, urtarrilaren 11koa, Atzerritarren es-kubide eta askatasunei buruzkoa.

8. ERANSKINAK

I. ERANSKINA LAN KONTRATUTA ETETEKO JAKINARAZPENA

Nori zuzendua: ENPRESAREN HELBIDEA

LANGILEAREN IZENA

LANGILEAREN NAN-A

Dagokionari:

Idazki honen bidez, enpresari jakinarazten diot lan-kontratua eten egingo dela..... (e) tik..... (e) ra, langileak hala erabakita, lanpostua utzi behar izan duelako genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima izateagatik, hori guztia Langileen Estatutuaren 45.1.n) artikuluan xedatutakoaren arabera.

Langileen Estatutuaren 48.8 artikulua arabera, etenaldiaren hasierako iraupena ez da sei hilabetetik gorakoa izango, salbu eta babes judizialeko jarduketan ondorioz etenaldiak jarraitu behar badu biktimaren babes-eskubidea eraginkorra izan dadin. Kasu horretan, epaileak hiru hilabetez luzatu ahal izango du etenaldia, gehienez ere hamazortzi hilabetez.

Hori guztia..... (e) n jakinarazten dut,..... (e) (a) n, eta jakinarazpenetarako helbidea..... dela adierazten dut.

Langilearen sinadura

2. ERANSKINA LAN KONTRATUTA **AZKENTZEKO JAKINARAZPENA**

Nori zuzendua: ENPRESAREN HELBIDEA

LANGILEAREN IZENA

LANGILEAREN NAN-A

Dagokionari:

Idazki honen bidez, enpresari jakinarazten diot lan-kontratua azkendu egingo dela..... (e) tik..... (e) ra, langileak hala erabakita, lanpostua behin betiko utzi behar izan duelako genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima izateagatik, hori guztia Langileen Estatutuaren 49.1.m) artikuluan xedatutakoaren arabera.

Ondorioz, nire azken laneguna..... izango da.

Hori guztia..... (e) n jakinarazten dut,..... (e) (a) n, eta jakinarazpenetarako helbidea..... dela adierazten dut.

Langilearen sinadura

3. ERANSKINA FUNTZIONARIO PUBLIKO GISA ESZEDENTZIA HARTZEKO ESKABIDEA

Nori zuzendua: ENPRESAREN HELBIDEA

LANGILEAREN IZENA

LANGILEAREN NAN-A

Dagokionari:

Idazki honen bidez, enpresari jakinarazten diot eszedentzia eskatzen dudala (e) tik..... (e) ra, langileak hala erabakita, genero-indarkeriaren edo sexu-indarkeriaren biktima gisa bere babesa edo gizarte-laguntza osorako eskubidea gauzatzeko, hori guztia Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren 89.1.d) artikuluan xedatutakoaren arabera.

EPOEaren 89.5 artikulua arabera, lehen sei hilabetetan gaur egun betetzen dudan lanpostua gordetzeko eskubidea dut, eta epe hori kontuan hartuko da antzinasunerako, karrerarako eta aplikagarriak zaizkien Gizarte Segurantzako erregimeneko eskubideetarako.

Jarduketa judizialek hala eskatzen dutenean, epe hori hiru hilabetez luzatu ahal izango da, gehienez hamazortzi hilabetez, lehen adierazitako ondorio berberekin, biktima gisa babesteko eskubidearen eraginkortasuna bermatzeko.

Eszedentzia honen lehenengo bi hilabeteetan ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea dut, eta, hala badagokio, baita ardurapeko seme-alabagatiko familia-prestazioak jasotzekoa ere.

Hori guztia..... (e) n jakinarazten dut,..... (e) (a) n, eta jakinarazpenetarako helbidea..... dela adierazten dut.

Langilearen sinadura

GIPUZKOA

Donostia

943 456 911

Zorroaga Pasealekua, 17 behe

20011 Donostia

gipuzkoa@esk.eus

Bergara

943 761 365

Fraiskozuri plaza 5, behe

20570 Bergara

bergara@esk.eus

NAFARROA

Iruñea

948 224 124

Emiliana Zubeldia 5, behe

31014 Iruñea

nafarroa@esk.eus

ARABA

Gasteiz

945 214 888

Beethoven 10 behe

01012 Vitoria-Gasteiz

araba@esk.eus

BIZKAIA

Bilbo-Bilbao

944 101 425

Gral. Concha 12, 1. ezker

48008 Bilbo

bizkaia@esk.eus

esk

sindikatu

esk.eus