

Informe Anual
2008





EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



Informe Anual 2008



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

*“Discriminación contra la mujer denota-
rá toda distinción, exclusión o restricción
basada en el sexo que tenga por objeto
o resultado menoscabar o anular el reco-
nocimiento, goce o ejercicio por la mujer,
independientemente de su estado civil, so-
bre la base de la igualdad del hombre y la
mujer, de los derechos humanos y liberta-
des fundamentales en las esferas política,
económica, social, cultural y civil o en cual-
quier otra esfera”.*

Convención para la eliminación de todas las formas de
discriminación hacia las mujeres (CEDAW), artículo 1.



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Índice

PRESENTACIÓN	8
1 ACTUACIONES DE PUESTA EN MARCHA Y FUNCIONAMIENTO DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
1.1 Herramientas para el funcionamiento	12
1.2 Difusión y comunicación	13
1.3 Seminario internacional	16
1.4 Mecanismos de coordinación y colaboración	25
1.5 Relaciones transnacionales	29
1.6 Estudios y publicaciones	41
1.7 Personal y presupuesto	42
2 ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	
2.1 Delimitación de términos	46
2.2 Ciudadanía atendida, ámbitos y motivos de las solicitudes	48
2.3 Descripción de solicitudes atendidas	61
a) Consultas	61
b) Quejas	103
c) Denuncias	108
d) Derivaciones	113
2.4 Investigaciones realizadas	115
2.5 Cumplimiento de recomendaciones	270
3 RESUMEN	272

presentación

Emakumeen

eta Gizonen

Berdintasunerako

Para la Igualdad

de Mujeres

y Hombres

Se presenta el Informe Anual al Parlamento Vasco correspondiente a las actuaciones de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres para el ejercicio 2008. Esta presentación coincide con el ecuador del mandato de la Defensora, abordando la puesta en marcha de esta Institución (iniciada en mayo 2006). Aún es un breve recorrido para esta entidad sin referentes en otras comunidades autónomas del Estado, si bien este Informe es un instrumento válido para ofrecer una aproximación a su funcionamiento, problemática social en esta materia, requisitos de personal, limitaciones de su regulación y características de especialización.

Coincide asimismo esta presentación con la nueva constitución del Parlamento Vasco, tras las elecciones del 1 de marzo de 2009, así como de las personas integrantes de la comisión responsable de los temas de igualdad de trato de mujeres y hombres, ante la que la esta Defensoría para la Igualdad ha de presentar el Informe Anual. Es importante felicitar a este nuevo Parlamento Vasco por constituirse, por segunda vez en la historia, con una composición paritaria como resultado de la modificación electoral incorporada por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Asimismo, destacar que el periodo a que se refiere este Informe ha sido testigo de la composición paritaria, por vez primera en su historia, del Gobierno de España, que, en la materia que nos ocupa, ha incluido un gesto de trascendencia social e institucional al crear el Ministerio de Igualdad.

La encrucijada económica del momento a que se refiere este Informe y su presenta-

ción está caracterizada por la crisis global, que empieza a azotar de modo importante a nivel internacional a mediados de 2008 y que marcará, también, el futuro próximo de nuestra Comunidad Autónoma. Esta coyuntura, aprendiendo de la experiencia en este sentido de las Defensorías de Género de los países nórdicos, pone en vigilancia a esta institución respecto a la vulneración de la estabilidad en el empleo de las mujeres y la necesidad de priorizar su independencia económica como pre-requisito para la igualdad de género.

A lo largo de este año, si bien de forma pausada, se aprecia un incremento del número de solicitudes atendidas en la Defensoría para la Igualdad, así como en el número de investigaciones practicadas. En ese sentido, han tenido importancia las investigaciones de oficio practicadas a iniciativa de la propia institución, opción contemplada en el reglamento de funcionamiento y a la que se ha recurrido por primera vez, al haber tenido conocimiento de un hecho publicado por los medios de comunicación. Y con ello, se avanza en el desarrollo de los procedimientos predefinidos de atención a la ciudadanía. También, por vez primera, se ha atendido una queja del sector público, dando cumplimiento a la función de servir de cauce para *facilitar la resolución de los casos de acoso sexista* (artículo 64.2 apartado d) de la Ley 4/2005).

En relación a la problemática planteada por la ciudadanía atendida a lo largo de este ejercicio 2008, debo llamar la atención sobre cuatro cuestiones de especial gravedad en la vulneración del derecho fundamental a la igualdad de trato.

Se trata, en primer lugar, del papel de los medios de comunicación como transmisores de estereotipos de subordinación de las mujeres. En esta ocasión, han sido analizadas por la Defensoría para la Igualdad las páginas de publicidad de contactos y servicios sexuales de los medios de comunicación con domicilio fiscal en la CAE, concluyendo que vulneran el principio de igualdad de trato e incurrir en discriminación por razón de sexo, al presentar a las mujeres como meros objetos sexuales y reforzar los estereotipos de sumisión, disponibilidad y servicio a los deseos de los hombres. Publicidad, por su parte, que, a cambio de importantes sumas de dinero, promociona servicios y centros de prostitución de mujeres jóvenes.

Esta cuestión pone en evidencia la necesidad de un trabajo coordinado y exhaustivo con los medios de comunicación, en la línea de las recomendaciones formuladas por la CEDAW, Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres, documento jurídico internacional de carácter vinculante, aprobado por la Asamblea de Naciones Unidas en 1979 y ratificado por España en 1983. La Plataforma de Acción de Beijing del año 1996, para desarrollo de la CEDAW, señala a los medios de comunicación como uno de los ejes estratégicos para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres.

En segundo lugar, la Defensoría para la Igualdad ha recibido un importante volumen (el 15% de las solicitudes recibidas en 2008) de casuística relacionada con el “*despido por embarazo*”, en ocasiones de forma evidente, en ocasiones de forma encubierta. Se considera necesario mantener la alerta sobre esta cuestión en el futuro inmediato que permita conocer la dimensión del problema,

el conocimiento de la ciudadanía sobre sus derechos al respecto, así como la línea de las resoluciones judiciales. Conviene recordar a este respecto que, desde la CEDAW, ya queda establecido el compromiso de los estados firmantes de “*Prohibir, bajo penas de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad*” (artículo 11.2).

En tercer lugar, la discriminación por razón de sexo-género en el sector privado se detecta (aunque en menor volumen de solicitudes) en el acceso al empleo, en el sector servicios, en el contexto asociativo en el caso de las sociedades gastronómicas y en la publicidad.

En cuarto lugar, se aprecia la escasa fortaleza de algunos de los derechos en materia de igualdad de género regulados recientemente. Es el caso de la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, cuya regulación o concreción la Ley deja en manos de la negociación colectiva o acuerdo entre las partes. La Defensoría para la Igualdad detecta, a través del volumen y características de solicitudes recibidas al respecto, que la norma es fuente de diferencias de interpretación entre las partes (también la jurisprudencia menor se posiciona de modo divergente ante el tema) y de limitaciones en su ejercicio. Asimismo, si bien el posicionamiento del Tribunal Constitucional respecto a los derechos de conciliación es que están vinculados al derecho fundamental a la igualdad, se constata que su ejercicio está sujeto a la interpretación de las situaciones individuales y que, también, se están configurando como un derecho de las mujeres y ajeno a la responsabilidad de los hombres. Esta última dinámica favorece a que los agentes económicos del sector privado lo interpreten como amenaza a la rentabilidad empresarial.

La obstaculización a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad ha encontrado en este ejercicio sus primeros casos, habiendo sido resueltas dos solicitudes con traslado de expediente a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para instruir el procedimiento sancionador correspondiente.

La atención a la ciudadanía, aun siendo la prioritaria, no es la única función desarrollada por esta Institución. Tienen gran importancia en este ejercicio otras acciones de carácter estructural que también marcan los inicios de su andadura como son: la difusión de sus actividades a través de publicidad, prensa y comunicación, la puesta en marcha de la página web, el desarrollo de mecanismos institucionales de coordinación, la visita conjunta con la Comisión Mujer y Juventud del Parlamento Vasco a las Defensorías de Noruega y Finlandia, los estudios realizados, las publicaciones que se han puesto en marcha, el Seminario Internacional, etc.

A estas cuestiones está dedicado el apartado 1 de este Informe Anual, titulado *“Actuaciones de puesta en marcha y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres”*. Este apartado se organiza en los siguientes siete subapartados: herramientas para el funcionamiento; difusión y comunicación; seminario internacional; mecanismos de coordinación y colaboración; relaciones transnacionales; estudios y publicaciones; y personal y presupuesto.

El apartado 2 refiere a la descripción de las actuaciones dirigidas a la *“Atención a la ciudadanía”*. Este apartado se estructura en los siguientes cinco subapartados: la delimitación de términos utilizados; descripción de la ciudadanía atendida, haciendo referencia a los ámbitos, motivos y tipología de las so-

licitudes; descripción de las solicitudes así como el análisis/respuesta correspondiente, diferenciando por tipologías las consultas, quejas y denuncias y las derivaciones a otras entidades; las investigaciones realizadas; y, finalmente, se hace una breve referencia al cumplimiento de las recomendaciones.

Finaliza este Informe con el apartado 3 en el que se incluye una síntesis de la información expuesta en el Informe Anual 2008.

Con ello, quiero dar cumplimento al mandato de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (artículos 73 y 74) y el Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombre (artículo 19), que establecen que esta Defensoría para la Igualdad ha de presentar ante el Parlamento Vasco los informes anuales y extraordinarios que elabore, detallando la información mínima que el Informe anual debe incluir.

Deseo subrayar la vocación de este Informe Anual de acercar a las y los representantes en el Parlamento Vasco, el conocimiento sobre la percepción y experiencias que la ciudadanía tiene de la discriminación por razón de sexo y sobre las prácticas y situaciones con las que el sector privado vulnera el derecho fundamental a la igualdad de trato de mujeres y hombres.



Maite Erro Jauregi

Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE

Actuaciones de puesta en marcha y funcionamiento de la defensoría para la igualdad de mujeres y hombres

Dando continuidad a la puesta en marcha de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres (iniciada con el nombramiento de la Defensora en mayo 2006 e inaugurada su sede en C/ Castilla 25 en febrero de 2007), a lo largo del ejercicio 2008 se han desarrollado una serie de actuaciones de funcionamiento, relevantes por tratarse de la puesta en marcha de un recurso innovador sin referentes cercanos (sus referentes son las Defensorías para la Igualdad de los países escandinavos). Así, en este apartado se describen actuaciones llevadas a cabo durante los meses de enero a diciembre 2008, dando cuenta del desempeño de las funciones establecidas en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, excepto las que se refieren a la atención a la ciudadanía que se detallan en el apartado 2 del Informe Anual 2008.

La información expuesta en el presente Informe se organiza en siete subapartados: herramientas para el funcionamiento; difusión y comunicación; seminario internacional; mecanismos de coordinación y colaboración; relaciones transnacionales; estudios y publicaciones; y personal y presupuesto.

1.1 Herramientas para el funcionamiento

Durante este año se ha finalizado la definición y activado la aplicación informática para la tramitación de expedientes de solicitudes por discriminación por razón de sexo, T80-sistema de Gestión de Expedientes, mediante un convenio de colaboración con EJIIE-Sociedad Informática del Gobierno Vasco, incluyendo la elaboración del manual de uso y la formación del personal de servicios jurídicos correspondiente.

Asimismo, en colaboración con dicha empresa, se han analizado las necesidades de seguridad, protección de datos y publicación de ficheros de la Defensoría para la Igualdad, y se ha elaborado un Documento de Seguridad.

Se ha publicado la página web de la Defensoría para la Igualdad, en castellano, euskera e inglés, tras finalizar el diseño, la definición de estructura, elaboración de los contenidos y vía de acceso. Esta página está integrada en la web institucional www.euskadi.net, como *subhome* de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de acuerdo a las instrucciones al respecto de la Secretaría General de Modernización Administrativa y Administración Electrónica del Gobierno Vasco. Su dirección de acceso es: www.euskadi.net/defentsoria. Con ella, además de posibilitar un nuevo canal de comunicación directo con la ciudadanía, puesto que posibilita efectuar solicitudes a esta institución a través de un formulario *on-line*, recoge información relevante relacionada con su funcionamiento, supuestos en los que la ciudadanía puede acudir a esta entidad y un apartado para saber más, que incluye preguntas frecuentes, conceptos básicos, legislación e inventario de la jurisprudencia en relación al derecho fundamental a la igualdad, así como los derechos que asisten a la ciudadanía en tales casos. En esta web también se recogen novedades, noticias y eventos relacionados con la temática, enlaces a otras Defensorías para la Igualdad y publicaciones de interés. El mapa de contenidos se organiza a través de los siguientes epígrafes: Bienvenida, ¿Qué es la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres?, Atención a la Ciudadanía, Actualidad, Saber más, Contacto y Observatorio de Igualdad de Trato (este

último epígrafe está en construcción y se prevé su publicación en 2009).

Asimismo, la Defensoría para la Igualdad ha contratado servicios a especialistas en distintas materias de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, tanto de documentación técnica como de asesoría, referidos, entre otras cuestiones, a la negociación colectiva, publicidad, acceso al empleo, conciliación, reproducción asistida, etc.

1.2 Difusión y comunicación

“Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones” constituye una de las funciones atribuidas a la Defensoría para la Igualdad por la Ley 4/2005. Dicha difusión resulta en sí misma una actividad básica y fundamental cuando el recurso es de nueva creación y su actuación principal se inicia a partir de las solicitudes presentadas por la ciudadanía. Desde esta realidad, se han desarrollado herramientas de comunicación, descritas en este subapartado, entre las cuales se encuentra la citada página web, dos trípticos informativos para su distribución, *faldones* publicitarios para insertar en prensa escrita y un spot radiofónico. Estas herramientas han servido de soporte para la realización de una modesta campaña de publicidad en los meses de abril, junio, septiembre, octubre y noviembre. Asimismo, se ha respondido a las peticiones formuladas por diversos medios de comunicación y se ha participado en diversas jornadas con la presentación de comunicaciones sobre las funciones y actuaciones de la Defensoría para la Igualdad.

Las actuaciones de difusión y comunicación se han dirigido a entidades públicas,

a la población de la Comunidad Autónoma y al sector privado en particular, esto es, a agentes económicos y sociales, trabajadoras y trabajadores, asociaciones profesionales, asociaciones feministas, asociaciones en general, así como a los medios de comunicación. El objetivo central de las mismas ha sido dar a conocer esta Institución, sus funciones y el procedimiento para poder recurrir a este órgano, y a este fin, en el año 2008, responden las actuaciones que se describen en los subapartados siguientes.

Se han presentado ponencias en los siguientes actos: Conferencia sobre *“Las mujeres en el mercado laboral”* organizada, con motivo del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, por el Instituto Elorrieta-Erreka Mari de Bilbao; Jornada sobre *“Acoso Laboral”*, organizada por el sindicato UGT, el 12 de marzo, en Donostia-San Sebastián; Jornada sobre *“¿Cómo afrontar la legalidad en materia de igualdad de Género?”*, organizada por el Instituto Vasco de Ergonomía, el 14 de octubre, en Derio; Jornada sobre *“La igualdad de género en las cooperativas”*, organizada por Forokoop -Consejo Superior de Cooperativas y Confederación de Cooperativas de Euskadi-, el 20 de noviembre, en el Palacio Euskalduna de Bilbao; y *“IV Jornadas sobre Igualdad y violencia de género”*, organizadas por Aizan-Asociación por Igualdad, el 18 de diciembre, en la Casa de Cultura de Vitoria-Gasteiz.

Se ha impartido docencia en el Master de Igualdad de Mujeres y Hombres, módulo de Especialidad Empresa, de la UPV/EHU, en el campus de Gipuzkoa, facilitando información sobre la Defensoría para la Igualdad, su procedimiento, el marco jurí-

dico de la igualdad de trato y la tutela del derecho fundamental a la igualdad, sus referentes en los estados escandinavos y los principales problemas de la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral del sector privado.

Se ha mantenido una presencia continuada en los medios de comunicación durante estos doce meses: 31 entrevistas y publicación de 2 artículos de opinión. Entre los 117 impactos referentes a la Defensoría para la Igualdad se encuentran los abordados por la prensa escrita de carácter general (Berria, Deia, Diario de Noticias de Álava, El Diario Vasco, El Correo, El Mundo, El Nervión, El País, Gara, Noticias de Gipuzkoa y 20 Minutos); la prensa especializada (Bake bidean -de Fundación Leizalola-, Emakunde, Nahita -Departamento de Igualdad del Ayuntamiento de Ermua-, Argia, etc.); en suplementos (El Correo Innovación y Gara Zazpika); en prensa económica (Dato Económico, Expansión, Gestión 2-17 y Periódico Información de la Cámara de Comercio de Bilbao); así como en televisión (Álava 7, ETB y Tele Donosti); en internet (eitb.com); así como en radio (Cadena Ser, Cope, Euskadi Irratia, Herri Irratia, Lau-dio Irratia, Onda Cero, Radio Euskadi, Radio Nacional de España, Radio Popular y Radio Vitoria).

Los temas abordados por dichos medios han hecho referencia a cuestiones relacionadas con el Acuerdo de colaboración firmado con la UPV/EHU; Convenio firmado con la institución del Ararteko; el Día Internacional de las Mujeres; visitas realizadas a las Defensorías y Centros para la Igualdad de Noruega, Finlandia, Lituania e Islandia;

propuesta de modificación de la Norma de IRPF tras detectar discriminación indirecta; la presentación al Parlamento del Informe Anual 2007; publicación *“Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad”*; *Seminario Internacional sobre discriminación por razón de sexo y procedimiento jurídico*; principales problemáticas relativas a la discriminación por razón de sexo; intervención de la Defensoría para la Igualdad ante casos como represalias por formular reclamación, discriminación en el acceso al empleo o en la publicidad. Finalmente, los artículos de opinión, bajo el título *“En el día de la madre”* y *“Tras 18 semanas, ¿qué?”*, se han referido a cómo se atribuye a las mujeres el esfuerzo por conciliar su vida familiar y profesional y al reconocimiento que merecen por su trabajo personal, profesional y reivindicación de igualdad de trato.

En cuanto al desarrollo de una campaña de difusión en medios de comunicación, se han insertado faldones publicitarios en prensa escrita (El Correo, El Diario Vasco y Deia), *on-line* (diariovasco.com, elcorreodigital.com/bizkaia y elcorreodigital.com/alava, y spots en radio (Grupo EITB -Radio Euskadi, Euskadi Irratia, Radio Vitoria y Gaztea-, Cadena Ser, 40 Principales, Radio Nervión y Kiss FM).

Los soportes de difusión han sido emitidos en las dos lenguas oficiales y los mensajes se han basado en los lemas que habían sido difundidos en 2007: *“No te contratan porque puede que te quedes embarazada, por ser mujer”*, *“Tu sueldo es inferior al de tus compañeros hombres, por ser mujer”*, *“No te ascienden en tu trabajo porque no creen que puedas tener ambiciones, por ser mujer”*, *“En tu trabajo, valoran más tu físico que tu capacitación, por ser mujer”*.

Estos lemas han sido presentados con el logotipo del Gobierno Vasco y de la Defensoría para la Igualdad, así como del teléfono y e-mail de contacto, acompañados de la leyenda: *“Si en tu caso esta afirmación es verdadera y quieres que cambie, en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ponemos a tu disposición todos los mecanismos para lograrlo. Porque, por ser mujer, y por una sociedad más igualitaria, tienes a tu disposición un órgano público y gratuito, de defensa ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en el sector privado del País Vasco”.*

Se han editado 4.000 ejemplares del tríptico divulgativo de la Defensoría para la Igualdad con el eslogan de *“Ante la discriminación por razón de sexo, llámanos”* y 2.000 ejemplares del referido a *“Defenderte ante la discriminación por razón de sexo en el sector privado no te costará nada”*. Se han distribuido 800 ejemplares de cada uno de ellos, mediante envíos acompañados de una carta de presentación, entre agentes sociales pertenecientes al sector público (Parlamento, Gobierno Vasco, Ararteko, Juntas Generales, Diputaciones Forales, Inspección de Trabajo, Ayuntamientos, Organismos de Igualdad, etc.) y al sector privado (Asociaciones Feministas y centros de documentación). Los trípticos restantes han sido entregados a organizaciones y personas interesadas en actos diversos relacionados con la igualdad de género.

El primero de estos trípticos, denominado *“Ante la discriminación por razón de sexo, llámanos”*, presenta en su portada una relación de posibles situaciones *“Un contrato rescindido por embarazo. Chistes*

machistas en la oficina. Discriminación por razón de sexo en sociedades. Empresas con baños sólo para hombres. Una convocatoria de empleo donde no se admiten mujeres. Diferencias de sueldo entre mujeres y hombres con el mismo puesto en la empresa” y responde, en su interior, a las siguientes cuestiones: *“¿cuándo recurrir?”, “¿quién recurre?”, “¿mediante qué fórmulas?”*, finaliza con el mensaje *“ante la discriminación por razón de sexo, llámanos”* y proporciona el número de teléfono, dirección y e-mail de la Defensoría para la Igualdad.

El segundo de ellos, denominado *“Defenderte ante la discriminación por razón de sexo en el sector privado no te costará nada”*, desarrolla en su interior cuatro apartados informativos: *“La Defensoría es gratuita”*, *“La Defensoría te lo pone fácil”*, *“La Defensoría informa”* y *“La Defensoría Investiga”*, facilitando los datos de contacto: dirección, teléfono, correo electrónico, horario de atención y, en esta ocasión, también la dirección de página web.

El Informe Anual 2007 ha sido editado en formato impreso (250 ejemplares) y distribuido a las siguientes entidades: Parlamento Vasco (Presidenta, Comisión Mujer y Juventud); Ararteko; Gobierno Vasco (Lehendakaritza y Vicelehendakaritza, Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social, Inspección de Trabajo, Departamento de Asuntos Sociales, Agencia Vasca de Protección de Datos); Juntas Generales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa; Diputaciones Forales; Ayuntamientos; Organismos de Igualdad; Asociaciones Feministas; Organizaciones Sindicales; Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea; etc.

Las ponencias del “*Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa*”, celebrado en septiembre 2007, han sido editadas en formato cederrón recopilatorio, del que se han editado 350 ejemplares, distribuidos entre entidades públicas y personas asistentes y participantes.

En la misma línea, se han recopilado las ponencias presentadas en el “*Seminario Internacional sobre Discriminación por razón de sexo y procedimiento jurídico*”, celebrado en septiembre 2008, en formato cederrón, del que se han editado y distribuido 300 ejemplares.

La publicación “*Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad*” fue objeto del acto de presentación celebrado el 23 de julio en la Delegación del Gobierno Vasco en Bilbao. En él colaboró la profesora de la UPV/EHU, Elena Martínez Tola, autora y coordinadora del trabajo, y la vicepresidenta de Confebask, Ana Belén Juaristi. El acto estuvo dirigido a los medios de comunicación. Con esta publicación la Defensoría para la Igualdad ha iniciado una colección de publicaciones bajo la denominación: “*Colección Igualdad de Trato*”. Se han editado 1.000 ejemplares y distribuido 800 mediante envío postal dirigido a agentes sociales del sector público y del sector privado.

La Defensoría para la Igualdad ha publicado su página web, en castellano, euskera e inglés, cuya dirección de acceso es www.euskadi.net/defentsoria y sus características principales se han descrito en el subapartado 1.1, herramientas de funcionamiento.

1.3 Seminario Internacional

Dando continuidad a la iniciativa del “*Seminario Internacional y encuentro entre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa*”, en colaboración con la Fundación Cursos de Verano de la UPV/EHU y co-dirección con la Dirección de Igualdad de esa Universidad, se ha organizado el “*Seminario Internacional sobre la Discriminación por razón de sexo y el procedimiento jurídico*”, celebrado en Donostia-San Sebastián los días 3, 4 y 5 de septiembre. Sus objetivos han sido: potenciar el encuentro entre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa; el desarrollo de redes a nivel autonómico, estatal y europeo en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo; la formación sobre los procedimientos de investigación y defensa de la ciudadanía ante la discriminación por razón de sexo y el debate entre especialistas, profesorado universitario, profesionales del derecho, sindicalistas, feministas, técnicas asesoras de igualdad, estudiantes y población interesada; la difusión de los principios de igualdad de oportunidades, igualdad efectiva e igualdad de trato; la difusión de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE; y la difusión de la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU.

En el acto de inauguración participaron Cristina Uriarte, Vicerrectora del Campus de Gipuzkoa de la UPV/EHU, Mertxe Larrañaga, Directora de Igualdad de esta Universidad y Maite Erro, Defensora para Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Contó en su desarrollo con la participación de la Defensora para la Igualdad de Lituania, Ausrine Burneikiene, con la responsable de los servicios jurídicos de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación

de Noruega, Elisabeth Lier-Haugset, y con su homóloga en la Defensoría de Suecia, Caroline Wieslander-Blucher.

Montserrat Comas de Argemir, Vocal de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y Presidenta del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del referido Consejo, presentó la ponencia marco bajo el título *“La discriminación por razón de sexo: evolución histórica de sus diferentes significados”*. En ella expuso que, desde la aprobación de la Declaración Universal de Derechos Humanos por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948, estableciendo el valor supremo de la igualdad entre todas las personas sin que pueda hacerse distinción alguna por razón de sexo, hace ya 60 años, se vienen manteniendo las discriminaciones contra millones de mujeres en todo el mundo y en todos los ámbitos de la vida tales como: educación, empleo, trabajo productivo no remunerado, retribución, feminización de la pobreza y violencia de género en el ámbito familiar, cultural-religioso y social, siendo lo más grave que esta violencia está a veces perpetrada y otras tolerada por los Estados.

Hizo especial hincapié en la trascendencia de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 -ratificada por España en 1983- y en el carácter vinculante de la misma. Subrayó la relevancia en el mundo de la Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing, en el año 1995, donde se puso de manifiesto que la violencia contra las mujeres es el crimen más encubierto y más numeroso del mundo. En ella, los Estados adquirieron

en su seno compromisos políticos importantes relativos a la incorporación del mainstreaming de género en todas sus instituciones, políticas legislativas y procesos de planificación; al desarrollo de medidas de acción positiva o compensadoras de las desigualdades, para favorecer la presencia de mujeres en el poder y toma de decisiones; y, finalmente, a la adopción de medidas eficaces para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

La ponente destacó la importancia de la aprobación del Protocolo facultativo de la CEDAW, aprobado el 6 de Octubre de 1999, ratificado ya por 90 Estados Parte (España en 2001), que permite presentar quejas o comunicaciones de personas y organizaciones ante el Comité de la CEDAW, e investigar casos concretos de violaciones de derechos de las mujeres.

Tras describir las etapas e hitos para el avance hacia la igualdad en la Unión Europea, España y las Comunidades Autónomas, concluyó que la batalla por la igualdad real no es una batalla de mujeres contra hombres, sino una batalla de hombres y mujeres, esto es, de toda la sociedad en contra de la injusticia y la discriminación por razón de sexo o género, al estar en juego los derechos constitucionales de más de la mitad de la población. Subrayó que las leyes de igualdad han contribuido a establecer esa idea, y también a la concepción de que la igualdad efectiva es un derecho universal vinculado al ejercicio de la ciudadanía.

Ausrine Burneikiene, Defensora para la Igualdad de Oportunidades de Lituania, presentó la ponencia sobre *“La Defensoría para la Igualdad de Oportunidades*

ante la discriminación por razón de sexo en Lituania". Esta Defensoría, creada por el Parlamento de la República de Lituania en el año 1999, está regulada como organismo estatal, independiente y adscrito a dicho Parlamento, al que está obligada a dar cuentas. Desde la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de Trato, en el año 2005, tiene competencia, además de las propias en materia de discriminación por razón de sexo, también por cualquier otra razón de discriminación: raza, etnia, orientación sexual, nacionalidad, religión o creencia, etc., relativas tanto al sector público como privado.

La Ley de 2005 transpone al ordenamiento jurídico interno las Directivas europeas en la materia y en concreto la Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2004/113/CE. En la actualidad se está implementando la regulación de igualdad de trato en la percepción de las prestaciones de la seguridad social.

La presentación de quejas y denuncias a la Defensoría puede ser oral o escrita y el procedimiento de investigación está regulado en la Ley. Esta Defensoría puede iniciar investigaciones a instancia de parte o de oficio, tiene potestad sancionadora, facultad para imponer el cese de la publicidad discriminatoria y puede intervenir ante las administraciones públicas, remitiendo las quejas a la Fiscalía para que inicie un proceso penal cuando de la investigación se deriven indicios de delito. Resulta interesante, en cuanto a las estadísticas de quejas presentadas ante la Defensoría, que éstas sean mayoritariamente interpuestas por varones.

Elisabeth Lier-Haugseth, responsable de

servicios jurídicos de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega, organismo adscrito al Ministerio de Infancia e Igualdad, abordó contenidos relativos a los *"Procedimientos ante la discriminación en Noruega, el caso de discriminación por embarazo o maternidad"*. En su ponencia expuso que la Ley de Igualdad noruega protege contra la discriminación por razón de género, etnia, lengua y religión, y que la discriminación por orientación sexual, edad, discapacidad, orientación política y pertenencia a organizaciones sindicales está protegida por la legislación laboral. No obstante, después de casi 30 años de regulación legal de los derechos de igualdad de género en Noruega, persiste la discriminación de mujeres y hombres por razón de embarazo y permisos parentales, cuya protección tiene como objetivo el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la CEDAW, que forma parte del ordenamiento jurídico interno de este país. A su vez, aunque Noruega no es miembro de la Unión Europea, el Gobierno transpone las Directivas antidiscriminatorias de la Unión, resultando que en muchos aspectos los avances de la igualdad en Noruega son mayores que en países miembros de la Unión.

Teresa Conde-Pumpido, Presidenta del Consejo Consultivo de Galicia y Magistrada en excedencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, presentó la ponencia referente a *"La discriminación por embarazo o maternidad: aportaciones de la Ley Orgánica 3/2007"*. Subrayó la reflexión de que el Derecho es generalmente androcéntrico, esto es, pensado para un referente masculino, y que el Derecho del Trabajo se creó pensando en un trabajador-varón, del sector industrial, a jornada completa

y responsable del sostén económico familiar, por lo que este “*modelo*” define las relaciones laborales y responde a las necesidades y aspiraciones del trabajador-varón.

Como resultado de esta perspectiva androcéntrica, se consideró que la organización del trabajo no precisaba medidas de conciliación, porque al varón no se le considera responsable de las tareas domésticas y de cuidado. De ahí que cuando, por el impulso del feminismo liberal, se reconoció la igualdad formal de hombres y mujeres ante la Ley, la discriminación de las mujeres trabajadoras persistió. Ello se debió a que se consideró que la “*igualdad*” era una equivalencia en todo aquello que no estaba relacionado con la reproducción humana y se dictaron normas específicas sólo para tal diferencia biológica. Como norma de excepción, lógicamente, era restrictiva en su regulación y de interpretación estricta, pero al tiempo seguía jugando un efecto boomerang contra las mujeres, ya que el empresariado lo interpretó como una carga.

Un nuevo modelo social, donde participen hombres y mujeres en términos de igualdad, debe comenzar por atender al papel socialmente subordinado que se ha atribuido a las mujeres y su asunción de las cargas familiares. Cuestiona la ponente que pueda conseguirse un resultado igualitario con leyes “*neutras*”, que olvidan la desigualdad de situaciones de partida y que no se encaminan a modificar tal sociedad desigual. El nuevo modelo social debe conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, lo que implica que, al margen del hecho biológico del embarazo, el parto y la lactancia materna,

no existen diferencias que justifiquen la asunción de las cargas familiares casi exclusivamente por las mujeres.

Los derechos de la maternidad deben garantizar la libertad de ser madre sin sufrir perjuicios en la vida laboral, pero si los derechos de conciliación se limitan a ser derechos de libertad, su aplicación práctica, debido a los estereotipos, degeneraría en una nueva vuelta al hogar de las mujeres trabajadoras. Si la maternidad es un hecho biológico que puede afectar a la mitad de la población, no puede regularse como legislación excepcional protectora, sino como una situación ordinaria posible, de interés social que se ampare con derechos, cuyo ejercicio nunca perjudique a las mujeres trabajadoras y cuyas cargas sean asumidas por el Estado, en una estrategia socializadora: si está en juego el principio de igualdad, las responsabilidades familiares deben dejar de verse como algo privado y ser elevadas a la categoría de cuestión pública.

Si bien la prohibición de despido por embarazo data del año 1919 (Convenio nº 3 OIT) se ha constatado que hoy en Europa -y en España- sigue siendo una práctica habitual en el mundo laboral; por lo que es imprescindible, para conseguir la igualdad real, una labor de prevención e información que impida los despidos por esta circunstancia.

La ponente efectúa un interesante recorrido por la normativa internacional y europea y señala la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea más representativa en el estudio de la discriminación por razón del embarazo, de la que cabe destacar por su importancia la Sen-

tencia de 8.11.1990, en el caso Dekker, por la aplicación, por parte del Tribunal de un test de detección de la discriminación conocido como el “*but for*”, consistente en cambiar, en una situación dada, el sexo del sujeto, para verificar si las consecuencias jurídicas serían o no las mismas. Esta es la primera vez que se aplica el test a un supuesto de acceso a un empleo de mujer embarazada, decidiendo el Tribunal que se ha producido una discriminación directa. El referido test antidiscriminatorio se aplica también a otras condiciones de trabajo como la categoría profesional, el acceso, etc.

Tras un recorrido por la normativa española y la jurisprudencia más destacada del Tribunal Constitucional, la ponente se centra en el rasgo esencial de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Sostiene que esta Ley asume que la tutela antidiscriminatoria tradicional que se ocupa de sancionar o reparar a posteriori los actos discriminatorios, resulta insuficiente para luchar contra una discriminación tan enraizada en la sociedad como es la de género y no impide que tales actos se repitan una y otra vez bajo diferentes máscaras. Y subraya que no se trata de conseguir la igualdad en el punto de partida (igualdad de oportunidades) sino en el de llegada (igualdad de resultados) y para ello es necesario prevenir e informar.

Caroline Wieslander-Blucher, responsable de los servicios jurídicos de la Defensoría para la Igualdad de Suecia, expuso en su ponencia “*La discriminación por razón de sexo en Suecia. Acoso sexual y acoso relativo al género. Prevención, prohibición y procedimientos*”. Comenzó su exposición con la presentación de un caso investigado y sancionado en la Defensoría sueca y subraya que el acoso

sexual contamina el ambiente laboral y puede tener un efecto devastador en la salud, confianza y comportamiento de las afectadas. El acoso sexual es un obstáculo para la plena integración de las mujeres en el mercado laboral, en todas las profesiones y niveles. Los estudios constatan que el acoso sexual en el trabajo no es un fenómeno aislado, sino que millones de mujeres lo sufren en la Unión Europea y clasifican como grupos de riesgo a las mujeres jóvenes, separadas y divorciadas, trabajadoras eventuales o con trabajos precarios, mujeres y hombres discapacitados, homosexuales y personas de minorías étnicas. En Suecia lo sufren el 20% de las mujeres y el 5% de los hombres, siendo un grave obstáculo para la inserción laboral de las mujeres.

La situación actual en esa materia refleja la estructura de poder que persiste no sólo en Suecia, sino en todas las sociedades y relacionada con el sistema sexo-género, en que los sexos se mantienen separados, los hombres son considerados superiores y las mujeres inferiores, y los hombres son considerados la norma. La noción de estructura de poder basada en el género se refiere a las estructuras y no a conductas individuales, motivo que justifica las necesidades de legislar para la igualdad.

La legislación sueca ha sido articulada mediante la transposición de las Directivas de la Unión Europea. La Defensoría para la Igualdad supervisa el cumplimiento de la legislación antidiscriminatoria y promueve medidas de acción positiva para la igualdad de oportunidades. En el año 2005 la Ley de Igualdad de Oportunidades aplicable entre personas empleadoras, empleadas y solicitantes de empleo fue reformada con la inclusión de la prohibición expresa

de acoso sexual al o a la solicitante de empleo. La legislación considera el acoso sexual como un delito contra los derechos humanos y la víctima debe ser indemnizada. Se ha legislado también sobre el acoso sexual en todos los niveles de la enseñanza. Destaca la obligación de los empleadores y empleadoras de investigar y tomar medidas contra el acoso sexual y de género, la prohibición de tomar represalias contra el o la denunciante y la obligación de tomar medidas para prevenir el acoso. La ponente describió los procedimientos a seguir para investigar los casos de acoso sexual, definido por las Directivas de la Comunidad Europea, fundamentado en el principio de igualdad de trato y en los principios generales al respecto, así como las pautas de prevención en esta materia.

En el año 2006, el Parlamento Sueco aprobó los nuevos objetivos de la política nacional de igualdad de género, sobre la base de que la igualdad no puede ser algo aproximado o parecido, esto es, existe igualdad o no existe. El principal objetivo es que las mujeres y los hombres deben tener igual poder para modificar la sociedad y sus propias vidas. Las mujeres y los hombres deben gozar de las mismas oportunidades, derechos y obligaciones. Para cumplir este objetivo se plantea conseguir cuatro metas: una igual distribución de poder e influencia; igualdad económica (de salarios) entre mujeres y hombres; una igual distribución del trabajo no remunerado (en tareas domésticas y cargas familiares); y el fin de la violencia de los hombres contra las mujeres.

Juan Ramón Tabernero Sánchez, jefe de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, presentó la ponencia sobre el *“Procedimiento investigador y sanciona-*

dor: la Inspección de Trabajo ante la discriminación por razón de sexo”. La Inspección de Trabajo está regulada, principalmente, por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, y el Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, que desarrolla la anterior y se define como *“el servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas de orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, arbitraje, mediación y conciliación en dichas materias”*. Es un órgano administrativo y no judicial con capacidad sancionadora, cuyo ámbito de actuación se extiende a la totalidad de empresas y centros de trabajo.

Para el desempeño de sus funciones, la Inspección de Trabajo está dotada del carácter de autoridad pública y autorizada, entre otras, para entrar libremente y sin previo aviso en todo centro de trabajo o lugar sujeto a inspección, requerir información, exigir la identificación de las personas que se encuentren en el centro de trabajo, examinar documentación, tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados, hacerse acompañar en las visitas por los trabajadores y/o trabajadoras, sus representantes, peritos, etc.

Sin embargo, una de las características más interesantes de este organismo es la capacidad de analizar y contemplar las cuestiones, problemas o incumplimientos relativos a la discriminación por razón de sexo desde una amplia perspectiva socio-laboral. Este sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, frente a otros en el derecho comparado europeo, responde a lo que se ha venido denominando como *“inspección generalista”*, de tal manera que el abanico de competencias abarca el con-

trol de la normativa legal y los convenios colectivos.

Tras la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, que transpone al ordenamiento jurídico interno dos Directivas comunitarias en materia de igualdad, se introducen amplias modificaciones en el ámbito de la relación laboral y son: la incorporación del principio de igualdad como informador del ordenamiento, el fomento de las acciones positivas, la consagración del principio de indemnidad -con la finalidad de evitar que la denuncia por discriminación produzca represalias-, la protección contra el despido por embarazo hasta los nueve meses posteriores a la suspensión del contrato y permisos previstos legalmente, entre otras. Asimismo, establece nuevos derechos de conciliación de la vida laboral y familiar y mejora las prestaciones públicas al respecto; establece la obligación de hacer planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras; da protagonismo a los agentes sociales para pactar medidas favorecedoras de la igualdad; y establece un sistema punitivo administrativo para combatir la discriminación.

La actuación inspectora puede iniciarse de oficio o mediante denuncia y de ella pueden derivarse medidas de advertencia y requerimiento a los empleadores y/o empleadoras, de mediación o negociación, emisión de informes a la autoridad laboral, de asesoramiento tanto a personas empleadas como empleadoras y la imposición de sanciones administrativas.

Tras exponer la práctica de las actuaciones inspectoras que cubren el ámbito íntegro de las relaciones laborales, incluido el acceso al empleo, el ponente facilita datos

estadísticos de las denuncias presentadas por discriminación por razón de sexo, ante la Inspección de Trabajo en España durante el segundo semestre del año 2007. El ponente subraya el alarmante escaso número de las mismas: 7 en la Comunidad Autónoma de Euskadi, 0 en la Comunidad Autónoma de Navarra y 30 en la de Madrid, de lo que cabe concluir la necesidad de llevar a cabo campañas públicas contra la discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, dado que ésta sigue siendo una práctica habitual y todavía encubierta en nuestra sociedad.

A continuación se desarrolló una mesa redonda sobre *“El papel de las organizaciones sindicales y los comités de empresa ante la discriminación por razón de sexo”*, en la que intervinieron representantes sindicales (Felisa Piedra, Secretaria de Igualdad de CC.OO; Pilar Collantes Ibáñez, Secretaria de Acción Sindical de UGT; Isabel Castro García, ESK; Zaloa Ibeas, Secretaria de Igualdad de la Mujer de LAB; M^a José Molina, Estee-Eilas; y Loreto Moreno, Delegada sindical del Sindicato de Enfermería SATSE).

Las representantes de las organizaciones sindicales pusieron de manifiesto que sus organizaciones son el reflejo de la sociedad y, por tanto, no están exentas de ideología patriarcal. Por ello, el trabajo interno en estas organizaciones a favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres resulta complicado, debido a las estructuras internas. A éstas les falta representación femenina en los puestos de responsabilidad y encuentran la resistencia de los trabajadores varones a dar prioridad a estas cuestiones, tanto internamente como en la negociación colectiva. Todas ellas coinciden

también en que, a partir de la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007, se ha dado un importante impulso para que la igualdad se convierta en una prioridad de la acción sindical y la negociación colectiva.

Las ponentes señalan las dificultades para conseguir la paridad o la representación equilibrada entre trabajadores y trabajadoras en las mesas de negociación y consideran imprescindible que la defensa de la no discriminación por razón de sexo impregne de forma transversal la política sindical, siendo imprescindible la concienciación de sus propios compañeros, para lo que algunas organizaciones se han comprometido y están llevando a cabo planes de igualdad en el ámbito interno de la organización. Asimismo, reclaman que los poderes públicos potencien la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y consideran necesaria la unidad de acción sindical para poder afrontar, estratégicamente, la discriminación por razón de sexo.

Ana Rubio Castro, profesora de Filosofía del Derecho de la Universidad de Granada, centró su ponencia en *“La discriminación indirecta y la estructura patriarcal”*. Expresó que, a partir de la entrada en vigor de la CEDAW y de la Recomendación General 19 de su Comité sobre la violencia ejercida contra las mujeres en el mundo, el principio de igualdad ha experimentado un cambio de gran trascendencia respecto a los contenidos tradicionales. En la actualidad, la igualdad jurídica exigida es la igualdad efectiva, una igualdad que no se limita al disfrute de ciertas condiciones mínimas a nivel económico, social y cultural, para asegurar, siguiendo los dictados del Estado Social una distribución adecuada de riquezas y de ren-

tas, sino que se impone, además, el goce y ejercicio real de los derechos.

El gran valor de la evolución en el contenido del principio de igualdad es que hace visibles las estructuras sociales discriminatorias, lo que impide situar toda la responsabilidad sobre la desigualdad y la discriminación social en los individuos y sus decisiones.

La ponente realiza un recorrido sobre la evolución del principio de igualdad de género en la Unión Europea y por la Jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional, que han venido a acuñar el concepto de la discriminación indirecta por razón de sexo o género.

La Ley Orgánica 3/2007 define la discriminación indirecta, y para comprender el alcance de esta definición es necesario tener en cuenta que la discriminación indirecta sólo puede imputarse a disposiciones, criterios o prácticas, esto es, a regulaciones o actuaciones en apariencia neutras. Esta precisión es importante desde el punto de vista práctico, puesto que habrá que actuar contra las disposiciones, criterios o prácticas que producen desventajas en un sexo determinado.

Frente a la presunción de igualdad entre hombres y mujeres que tradicionalmente la dogmática ha adoptado al aplicar la Ley, consciente de la asimetría entre la igualdad legal y la real, esta nueva Ley presume la existencia de discriminación por razón de sexo, salvo prueba en contrario. ¿Por qué motivo la presunción de igualdad es más legítima que la presunción real de discriminación entre mujeres y hombres, cuando los datos prueban la existencia de discriminación estructural contra las mujeres?

Este es el motivo por el que la Ley Orgánica 3/2007 invierte la carga de la prueba.

El desarrollo del mandato igualitario y la lucha antidiscriminatoria están sometidos a una continua tensión política, económica y social. No puede el feminismo jurídico ignorar este hecho y pensar que los cambios legislativos o jurisprudenciales realizados garantizarán por sí solos la igualdad de género. La ponente sostiene que las normas se aplican una vez interpretadas y comprendidas por los operadores jurídicos y sociales, de ahí que sea prioritario formar en las facultades de Derecho profesionales en materia de género y en derecho antidiscriminatorio. También lo es que se conozca por la Doctrina y el Poder Judicial las aportaciones críticas y alternativas que el feminismo jurídico ha venido realizando en las últimas décadas a la dogmática jurídica y a las teorías interpretativas del Derecho. La dogmática jurídica debe servir para ayudar a los operadores jurídicos en la interpretación de las normas antidiscriminatorias de nuevo cuño, pero nunca debería ser un freno en la consecución de la igualdad real y efectiva.

Elena Martínez Tola, profesora de Economía aplicada de la UPV/EHU, presentó su ponencia sobre *“El espejismo de la igualdad: ausencia de mujeres en puestos directivos y brecha salarial”*. Los datos que presenta en su intervención muestran que las mujeres aún están muy alejadas en el mundo laboral de los puestos de toma de decisiones y que la brecha salarial existente es profunda. Ambas cuestiones, la discriminación en el acceso a los cargos de responsabilidad en el seno de las empresas y la discriminación salarial, son discriminaciones indirectas que se producen en

el puesto de trabajo.

El estudio tiene por objetivo presentar las claves necesarias para comprender los motivos por los que la generación de mujeres mejor preparada de la historia tenga tantas dificultades a la hora de acceder a los puestos de trabajo ocupados tradicionalmente por hombres y que llevan aparejada una elevada responsabilidad y, por ello, un mayor prestigio, capacidad de decisión y nivel de retribución.

Las actuales políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar son limitadas y, en demasiadas ocasiones, no hacen más que reforzar la tendencia preexistente de que sean las mujeres quienes se acojan a estas medidas para hacerse cargo de las responsabilidades familiares, con el consiguiente perjuicio para su carrera profesional. Los avances para conseguir que la conciliación sea posible deben basarse en distintos compromisos: el de los hombres con la corresponsabilidad, el cumplimiento de los poderes públicos de su obligación de establecer servicios de calidad para el cuidado de menores y mayores, y el diseño de nuevas políticas de conciliación que no refuercen la tendencia a que sean las mujeres quienes se acojan a dichas medidas. Por su parte, las empresas tienen que asumir el abandono definitivo de las creencias estereotipadas vigentes, como criterio básico para la toma de decisiones empresariales, dado que el acceso de las mujeres a los equipos de dirección ofrece claras ventajas a la empresa y un comportamiento más eficiente desde el punto de vista económico, tal y como constatan los estudios al respecto.

Finalmente, Valdas Dambrava, de la Defen-

soría para la Igualdad de Oportunidades de Lituania, expuso un trabajo referente al análisis de la “*Publicidad y medios de comunicación*” en Lituania. Dicho ponente expuso que es competencia de esta Defensoría el control de la publicidad discriminatoria por razón de sexo, raza, religión o creencias, orientación sexual, discapacidad, etc., y de requerir a los medios y empresas anunciantes la retirada de la misma. Asimismo, proyectó en soporte audiovisual algunos de los anuncios publicitarios en los que su Defensoría ha intervenido y propuestas planteadas para la erradicación de elementos discriminatorios en la publicidad.

La base legal para la intervención de la Defensoría para la Igualdad de Oportunidades de Lituania está en la CEDAW y en las Directivas europeas al respecto. En particular, la Convención establece que los Estados parte tomarán las medidas apropiadas para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con el fin de alcanzar la eliminación de prejuicios basados en la concepción de inferioridad o superioridad de uno de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

Colaboraron, asimismo, en el desarrollo del Seminario Internacional, en la presentación de las ponentes y moderación de los debates, M^a Angeles Barrère, profesora de Filosofía del Derecho de la UPV/EHU, Pilar Sanz de Pablo, asesora de igualdad de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y Jaime Segalés, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPV/EHU. El Seminario se dio por finalizado con la exposición de las conclusiones a cargo de Carmen Pujol, abogada feminista y ex-presidenta de la

Asociación de Mujeres Juristas Themis.

El Seminario Internacional contó con la participación de 90 personas, la gran mayoría profesionales (n=79) y procedentes de la CAE (n=71). En cuanto a la valoración realizada por parte de las personas asistentes, sobre 100 puntos valoraron con 73 puntos el Programa y con 83 puntos la calidad del profesorado que expuso sus ponencias. Las expectativas de las asistentes se vieron satisfechas con una valoración de 94 puntos sobre 100.

1.4 Mecanismos de coordinación y colaboración

“Proponer mecanismos de coordinación con la o el Ararteko y con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, así como con otros órganos e instituciones competentes en materia de derechos humanos y en materia de igualdad de mujeres y hombres” es una de las funciones atribuidas a la Defensoría para la Igualdad en la Ley 4/2005, tal y como se recoge en el artículo 64.2 del apartado h).

Asimismo, el artículo 22 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que *“la Defensoría puede suscribir los convenios o acuerdos de colaboración que estime convenientes con instituciones análogas o con otras instituciones de ámbito local, autonómico, estatal o supraestatal que desarrollen su labor en el ámbito de la defensa de los derechos humanos y de la igualdad de mujeres y hombres”*.

Durante el año 2008, se ha avanzado en la definición de mecanismos de colaboración,

mediante la firma de acuerdos y convenios, entre los que se encuentran:

- Convenio de colaboración con la Sociedad Informática del Gobierno Vasco-EJIE S.A. para dar asistencia y soporte técnico del sistema de información de la Defensoría, firmado el 2 de enero de 2008. Está referido a la asistencia y soporte técnico en el mantenimiento de la aplicación T80B – Sistema de Gestión de Expedientes de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres con el objeto de solucionar eventuales necesidades y adaptar el sistema a modificaciones de carácter adaptativo y evolutivo durante el año 2008.
- Acuerdo Marco de Colaboración con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea para el desarrollo del conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, firmado en acto público en fecha 16 de enero de 2008. El objetivo de este Acuerdo es propiciar un marco de colaboración entre ambas entidades para la realización de actividades científicas de investigación sobre materias y temas que reviertan en el enriquecimiento del conocimiento desde una visión de la igualdad de género y de la no discriminación por razón de sexo en la sociedad y, especialmente, en el sector privado. En cuanto a las modalidades de colaboración se han previsto: ejecución de proyectos y programas de investigación; cooperación en programas de formación; la realización de prácticas tras los cursos de especialización en igualdad, en la sede de la Defensoría; y cuantas otras sean consideradas de interés mutuo, dentro de las disposiciones de las partes

y de las actividades que constituyen el objeto del Acuerdo. El desarrollo de este Acuerdo en materia de investigación se ha visto en la práctica limitado por las estipulaciones de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público, con entrada en vigor transcurridos seis meses desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

- Protocolo de Coordinación con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, firmado con fecha 13 de marzo de 2008. La finalidad de este Protocolo es articular la coordinación de las actuaciones entre ambas entidades en el cumplimiento de sus fines y en el ejercicio de sus funciones. Entre las actuaciones previstas, se incluye el traslado de expedientes de la Defensoría a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, cuando proceda la instrucción de un expediente para iniciar procedimiento sancionador por obstaculización de la labor investigadora de la Defensoría (Título V, Infracciones y Sanciones de la Ley 4/2005); la derivación de este organismo a la Defensoría de quejas y denuncias y otras posibles situaciones de las que tenga conocimiento y se refieran a presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado; la información mutua de sus respectivas actuaciones relativas a propuesta presupuestaria anual, memoria anual de actuaciones e informes que se remitan al Parlamento Vasco, y de actuaciones que guarden relación con los fines o funciones de la otra institución. Se acuerda asimismo establecer una Comisión de Seguimiento, que mantiene reuniones con una periodicidad mensual.
- Acuerdo de Colaboración con la Institu-

ción del Ararteko, firmado en acto público el 26 de mayo de 2008. Este Acuerdo se basa en los principios de coordinación y cooperación, que constituyen los pilares sobre los que asentar las relaciones entre ambas instituciones, tal y como se deduce expresamente de sus normas legales reguladoras. En esta línea, manifiestan su voluntad de concretar y consolidar su colaboración en la defensa de la ciudadanía ante discriminaciones por razón de sexo y en la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Como medida de cooperación, acuerdan, en el ejercicio de sus competencias, regular la coordinación entre ambas instituciones en lo referente a la derivación de consultas, quejas y/o denuncias, establecer canales de información ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo que procedan del sector de su competencia (público o privado), acordar posibles actuaciones conjuntas ante una misma queja o denuncia, así como cooperar y desarrollar actuaciones comunes ante cuestiones sobre las que se comparta interés y responsabilidad.

- Convenio de Colaboración con la Fundación Cursos de Verano de la UPV/EHU para la realización de programas formativos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo en el marco de los Cursos de Verano de la UPV/EHU. Este Convenio ha sido firmado con fecha 16 de julio de 2008, con una vigencia de aplicación durante el año 2008 y prórroga tácita durante sucesivas ediciones de los Cursos de Verano. El objetivo específico establecido para el año 2008 es el desarrollo conjunto, dentro del Programa de los Cursos de Verano de ese ejercicio,

de un Seminario Internacional sobre *Discriminación por razón de sexo y procedimiento jurídico* (cuyo desarrollo ya ha sido expuesto en el subapartado 1.3). La responsabilidad académica de este Seminario Internacional queda atribuida a la Defensoría, a quien corresponde la definición del programa de objetivos, contenidos, dirección y profesorado.

Asimismo, se han mantenido diversas reuniones de trabajo, orientadas al impulso de similares mecanismos de colaboración con las entidades que se refiere a continuación:

- El Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial, con el objetivo de articular un procedimiento de colaboración en aras a facilitar una vía ágil de conocimiento y acceso a la jurisprudencia y otras resoluciones judiciales emanadas de los Juzgados y Tribunales en materia de discriminación por razón de sexo. Este trabajo de colaboración ha quedado pendiente de concreción, debido a las modificaciones que han afectado al seno del Consejo General del Poder Judicial en el año 2008.
- El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, con el objetivo de “*colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral anti-discriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres*”, que la Ley 4/2005, en el artículo 64.2.j), ha establecido como función de la Defensoría para la Igualdad. A tal efecto, se han mantenido reuniones de trabajo con ese Departamento, así como, por indicación del mismo, con la Inspección de Trabajo, habiendo ela-

borado una propuesta de colaboración al objeto de articular los términos de la cooperación de la Defensoría con la autoridad laboral, sin que tal Acuerdo haya prosperado en este ejercicio.

En otro orden de actuaciones, se han mantenido contactos y reuniones con diversas entidades públicas y privadas con el fin de dar a conocer la Defensoría para la Igualdad y desarrollar relaciones de colaboración. Con esa finalidad, se ha mantenido relación con las organizaciones sindicales (CC.OO, UGT, ESK, STEE-EILAS, SATSE, LAB y ELA), a las que se invitó a participar en una mesa redonda en el marco del Seminario Internacional sobre la discriminación por razón de sexo y procedimiento jurídico, con respuesta positiva por parte de estos agentes sociales. Asimismo, el sindicato UGT solicitó la participación de la Defensoría para la Igualdad en una Jornada sobre acoso laboral. Se han mantenido reuniones con la Secretaría de Igualdad del sindicato ELA, a propuesta de la Defensoría, en relación a la situación presuntamente discriminatoria que viven las trabajadoras de una empresa de Llodio, dada a conocer por ese sindicato mediante nota informativa. Con el Área de Igualdad del sindicato LAB, en relación a un conflicto en que se denuncia discriminación salarial en una empresa de Basauri.

En la misma línea, se han mantenido entrevistas o reuniones de trabajo con diversas entidades sin ánimo de lucro del sector privado (Asociación Profesional de Agentes de Igualdad del País Vasco, Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava, FEKOOR–Federación de mujeres con discapacidad de la CAE, AIZAN–Asociación pro-Igualdad, Confederación de

Cooperativas de Euskadi, Eusko Ikaskuntza), así como con entidades económicas privadas (Deia, El Diario Vasco, El Correo, Noticias de Gipuzkoa, Diario de Noticias de Álava, Grupo Eroski y Confebask).

Las relaciones de colaboración se han extendido, también, a la participación y/o presencia en diversos eventos a los que la Defensora para la Igualdad ha sido invitada: entrega del *“Premio Emakunde a la Igualdad 2007”*; acto de inauguración de los *“Cursos Arte eta Cultura”*; inauguración de la edición de Cursos de Verano 2008 de la UPV/EHU; apoyo a la presencia de mujeres en el Alarde de Irún; apoyo al alarde mixto en Hondarribia; celebración del 86º Día Mundial del cooperativismo y del XXV aniversario del Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi; en el acto contra la violencia de género el 25 de noviembre en la Juntas Generales de Gipuzkoa; y participación de la Defensora en la Junta Directiva, Asamblea General y Consejo Ejecutivo de Innovasque.

Se han mantenido reuniones con otras entidades públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi, concretamente con el Parlamento Vasco; el Gobierno Vasco (Lehendakaritza, Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, Agencia Vasca de Protección de Datos, Eustat, Osalan, Consejo Vasco de la Juventud y Consejo Superior de Cooperativas); HEGOA-Instituto Vasco de Cooperación al Desarrollo; Juntas Generales de Bizkaia y Gipuzkoa; Centros de Empleo de los Campus Universitarios de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa; con la Directora de Egailan, Director del Departamento de empleo y Responsables de los Centros de empleo Lanbide de Agurain, Amurrio, Basauri y Erandio; con los servi-

cios de igualdad de los Ayuntamientos de Vitoria-Gasteiz, Bilbao, Donostia-San Sebastián, Portugalete y de Tolosa; y con el Presidente, Secretaria de Igualdad y Técnica de Igualdad de EUDEL-Asociación de Municipios Vascos.

Entre las relaciones con instituciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi, es de destacar la relación con el Parlamento Vasco, que se ha materializado en la presentación del Informe Anual 2007 tal como legalmente está establecido, así como en la realización de una visita a la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega y a la Defensoría para la Igualdad de Género de Finlandia. Esta visita ha sido impulsada por la Defensoría para la Igualdad en colaboración con el Parlamento Vasco. Así, la Defensoría para la Igualdad ha organizado y participado junto con la Comisión de Mujer y Juventud del Parlamento Vasco en reuniones de presentación de las citadas Defensorías en sus respectivas sedes en Oslo y en Helsinki, los días 14 al 17 de abril de 2008.

La delegación parlamentaria estuvo compuesta por Ane Auzmendi (GPEAB y Presidenta de la Comisión), Gema González de Txabarri (GPNV), Esozi Leturiondo (GPSV), Laura Garrido (GPPV), Kontxi Bilbao (GPEB), Kattalin de Madariaga (GPEAB) y el Letrado de la Comisión, Andoni Iturbe. De la Defensoría de la CAE, participaron su titular, Maite Erro Jauregi, y la asesora de igualdad, Pilar Sanz de Pablo. La Defensoría elaboró un informe técnico de dicha visita, que remitió a la Comisión Parlamentaria Mujer y Juventud, junto con una relación de inquietudes y propuestas de trabajo surgidas durante las sesiones de trabajo, que fueron abordadas conjuntamente en una

posterior reunión.

Las relaciones de colaboración con instituciones públicas del Estado se han centrado en el intercambio de materiales con el Ministerio de Igualdad y el Instituto de la Mujer, así como con Institutos de la Mujer de otras Comunidades Autónomas.

1.5 Relaciones transnacionales

Se han mantenido reuniones de trabajo al objeto de desarrollar las relaciones con diversas entidades de Lituania, Noruega, Finlandia, Suecia, Islandia, Chile, Colombia y Guatemala, con las que, por su ámbito de competencia, es relevante estrechar relaciones y compartir información mutua, en unos casos a iniciativa de esta Defensoría para la Igualdad y en otros de las entidades visitantes, tal como se citan a continuación.

Con la Defensoría de Igualdad de Oportunidades de Lituania, creada en mayo de 1999, con la aprobación por el Parlamento de la República de Lituania de la Ley de Igualdad de Oportunidades, de 1 de diciembre de 1998. Esta Defensoría está adscrita al Parlamento y tiene potestad sancionadora. Es mencionada por la Comisión Europea, -Dirección General para el Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades- como ejemplo entre las mejores prácticas en cuanto a infraestructuras para promover la igualdad salarial, en su documento *"The gender pay gap -Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries"* (La brecha salarial- Orígenes y respuestas políticas. Una revisión comparativa de 30 países europeos) de 2006. La Defensoría para la Igualdad de Oportunidades de Lituania tiene mandato de investigar,

tanto en el sector público como en el sector privado, cuestiones relacionadas con la discriminación directa e indirecta por razón de sexo, por razón de edad, orientación sexual, discapacidad, raza y origen étnico, religión o creencias, incluyendo el acoso, el acoso sexual y la instrucción de discriminar. La Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE visitó, el 11, 12 y 13 de junio de 2008 en Vilnius, la sede de esta Defensoría y mantuvo reuniones de trabajo con su titular, Ausrine Burneikiene. Fruto de dicha reunión, la Defensora para la Igualdad de Oportunidades de Lituania participó en Donostia-San Sebastián, en el mes de septiembre, en el Seminario Internacional sobre discriminación por razón de sexo y procedimiento jurídico.

En relación a la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega, durante la visita conjunta de la Comisión Mujer y Juventud del Parlamento Vasco y la Defensoría para la Igualdad de la CAE, Ingeborg Grimsmo, Defensora en funciones y Mona Larsen Asp, Directora Adjunta, acogieron a la delegación parlamentaria en la sede de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega. Esta visita se desarrolló los días 14 y 15 de abril. Los contenidos abordados por este comisionado para la igualdad fueron: origen y evolución del compromiso político para la igualdad de género en Noruega, estructura de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación, obligación legal de las empresas y organizaciones de promover la igualdad y combatir la discriminación, cometidos y actuaciones del departamento jurídico y principales características de la atención a la ciudadanía, información que se describe a continuación.

El enfoque de la igualdad de género en las

políticas de Noruega se inicia en la década de los 40 con un estudio sobre salarios desarrollado en colaboración con la OIT y, en el año 1959, ratifica la convención nº 100 sobre *“igual salario para trabajo de igual valor”*. Ese mismo año, Noruega crea el Consejo para la Igualdad Salarial (la desigualdad salarial fue fácilmente identificable en los años 60, persistiendo hoy en día pero más difícil de detectar). Este Consejo fue reemplazado en 1972 por el Consejo para la Igualdad de Estatus, cuyo mandato abarca la igualdad de mujeres y hombres en todas las áreas de la sociedad.

Los años 70 constituyeron la *“década de la igualdad”* en Noruega con un importante desarrollo de la investigación, del feminismo, de la incorporación de la mujeres al mercado laboral, a la educación superior e impulso de los recursos para la educación infantil.

En el año 1978, el Parlamento Noruega aprobó la Ley para la Igualdad de Género. Con la aprobación de esta Ley, en 1979 Noruega crea la Defensoría para la Igualdad de Género, primera agencia pública de estas características en el mundo cuyo ámbito de actuación es tanto el sector público como el sector privado, así como el Tribunal de Apelación. En el año 2006, con la modificación de la Ley, se crea la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación, cuyos cometidos amplían los que venía abordando la Defensoría para la Igualdad de Género, incluyendo cuestiones referidas a la discriminación basada en el género, el origen étnico, la orientación sexual, la religión, la discapacidad psíquica y la edad.

Actualmente, los mecanismos estatales

para la Igualdad están integrados por la Comisión Parlamentaria para la Igualdad, el Ministerio para la Infancia y la Igualdad (el Ministro ha sido renombrado en 2005 y es la primera vez que visibiliza la Igualdad en la denominación del Ministerio) y la Comisión de la Secretaría de Estado para la Igualdad. La obligación de promover la igualdad afecta asimismo a todos los ministerios, a los 430 ayuntamientos y a las 19 provincias. Oficialmente, todas las entidades públicas y privadas de Noruega están obligadas por Ley a promover la igualdad.

Noruega defiende que para poder hacer referencia a la igualdad real entre mujeres y hombres deben cumplirse 3 condiciones: la independencia económica, la libertad sexual (libre de abusos y violencia) y la igualdad formal (Noruega ha regulado la igualdad formal con excepción de la Ley de Servicio Militar).

La estadística de evolución de la igualdad indica que las mujeres constituyen el 64% del alumnado universitario frente al 17% del profesorado universitario. El 77% de las mujeres y el 85% de los hombres entre 25 y 66 años de edad forman parte de la fuerza de trabajo, si bien la mitad de las mujeres trabajan a jornada parcial, y se constata una importante segregación de género del mercado laboral: las mujeres trabajan en el sector público y los hombres el sector privado, sin que se detecte una tendencia al cambio. Se aprecian diferencias significativas con respecto a las mujeres inmigrantes, sólo el 47% están incorporadas al mercado laboral. Sin embargo, los hombres constituyen la mayoría en el Parlamento (64%), Alcaldías (77%), corporaciones municipales (63%), direcciones técnicas de ayuntamientos (84%), alta di-

rección del sector privado (81%). Las mujeres ganan en Noruega el 85% respecto al salario de los hombres.

En esta evolución, Noruega ha evaluado positivamente la eficacia de dos medidas concretas: el permiso de paternidad, que está resultando en un incremento significativo de la corresponsabilidad de los padres en el cuidado de las criaturas, y la obligación de representación paritaria de género en los consejos de dirección de las empresas privadas, obligadas a una composición de mujeres y hombres en una proporción mínima y máxima del 40% al 60%. En este sentido, pese a que las mujeres menores de 40 años están equiparadas al 50% en nivel educativo, la tendencia de su incorporación a la dirección empresarial no es positiva. Se estimó que este proceso, desarrollado de forma voluntaria, requeriría de 150 años para alcanzar la paridad. Así, esta medida fue negociada con el empresariado, antes de tomar forma de obligación legal. Tras la aprobación de ese precepto de paridad en los consejos de dirección, Noruega ha constatado una evolución creciente de la presencia de las mujeres en puestos de dirección, que pasó del 6% en 2002 al 18% en 2005, y del 25% en 2006 al 36% en 2007.

En cuanto a la Defensoría interesa destacar que ese término en castellano procede del término “*ombud*” en inglés y éste, a su vez, de “*ombudet*” en noruego, que responde a un concepto noruego antiguo. Su filosofía le atribuye la misión de ser portavoz para los derechos individuales, supone una alternativa a los procesos judiciales y resulta accesible y económico para la ciudadanía.

Likestillings-og diskrimineringsombudet,

de Noruega (Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación) es una agencia de la administración pública de carácter independiente, adscrita al Ministerio de la Infancia y Asuntos Sociales, cuya dependencia es exclusivamente de carácter presupuestario. Su titular es nombrada por el Rey para un período de cuatro años y no recibe ningún tipo de instrucciones del Ministerio al cual está adscrito. Es un organismo especializado en la tutela de la igualdad de trato y antidiscriminación, y su ámbito de actuación abarca tanto el sector público como el sector privado. Sus funciones se refieren a la promoción de políticas de igualdad, a la vigilancia sobre la igualdad de trato y a la atención de consultas, quejas y denuncias de la ciudadanía o de otros organismos. La actual configuración de la Defensoría responde a la Ley de 2006, que integró las Defensorías contra la discriminación por razón de etnia, orientación sexual y discapacidad, optimizando las herramientas de trabajo desarrolladas a lo largo de casi 30 años para el impulso de la igualdad de género. No obstante, el mayor volumen de casuística continúa haciendo referencia a las cuestiones de género (en 2007 se atendieron aproximadamente 1000 solicitudes, de las que más del 50% se referían a cuestiones relacionadas con la igualdad de género). El Comisionado del Parlamento para las cuestiones de la Administración Pública deriva a esta Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación las cuestiones que lleguen a sus oficinas referidas a los supuestos de discriminación por razón de sexo, etnia, idioma, orientación sexual, edad o religión. La estructura institucional de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación está vinculada al Tribunal de Apelación, órgano al que se plantean los desacuerdos o incumplimientos de las

recomendaciones emitidas por la Defensoría y que tiene potestad sancionadora. Asimismo, está vinculada a la Comisión de Personas Usuarias. Se trata de una comisión ciudadana que aglutina profesionales especialistas en cuestiones de discriminación, personas usuarias y grupos de interés de todo el país, que actúa como grupo de referencia, nominado por el Parlamento, y con la que mantiene 2 reuniones anuales con carácter informativo y consultivo.

Las principales funciones encomendadas a esta Defensoría suponen emitir recomendaciones, facilitar orientaciones, promover la igualdad en el empleo (controlan la ejecución de los planes de igualdad) y promover la igualdad en el acceso a la vivienda. La promoción de la igualdad es desarrollada a través de la atención a consultas y asesoramiento, la difusión de buenas prácticas, la documentación y el debate. Competen a esta Defensoría una serie de leyes en vigor que regulan la igualdad de trato y no discriminación por distintas causas: género, etnia, orientación sexual, discapacidad física, religión y edad. Respecto a responsabilidades internacionales, vigila que la legislación noruega y sus prácticas cumplan los preceptos establecidos en las convenciones de Naciones Unidas, concretamente, la *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer* (CEDAW) y la Convención para la eliminación de la discriminación racial.

La obligación legal de promover la igualdad de género y combatir la discriminación está establecida en la Ley para la Igualdad de Género y su obligación concierne a las autoridades públicas y empresas y organizaciones privadas. Las empresas públicas y privadas con más de 50 personas emplea-

das están obligadas a presentar un informe anual debiendo, en el mismo, dar cuentas del estado de la cuestión de igualdad de género en la empresa, así como de las medidas que se han planificado implementar para promover la igualdad de género y para prevenir la desigualdad de trato contraria a esta Ley. Los informes deben facilitar descripción sistemática de las condiciones relevantes para la evolución del grado de igualdad entre mujeres y hombres empleados por esa empresa en particular. El nivel de exigencia es mayor cuando se trata de grandes empresas y de empresas públicas. Para ello, se ha definido qué estadísticas dan cuenta de la brecha de género, con especial atención a salarios en función de nivel y tipo de posición, horas de trabajo y características de la jornada (parcial o completa), uso de los permisos regulados de ausencia del trabajo, formación para continuidad en el trabajo y desarrollo de la carrera profesional, selección y contratación, uso de días de ausencia por enfermedad, uso de horas extraordinarias y uso de diferentes tipos de flexibilidad horaria. La Comisión para la Igualdad Salarial emitió una Recomendación en 2008 para reforzar lo previsto en la Ley para la Igualdad de Género, incidiendo en la obligación de promover e informar sobre la igualdad, que amplió la obligación de promover e informar sobre la igualdad a los supuestos de etnia y discapacidad.

La Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación revisó y evaluó los informes de 50 Ayuntamientos respecto a su trabajo para la igualdad de género: 37 de ellos fueron valorados como aceptables, en 15 casos se les solicitó la introducción de mejoras y en 13 casos se consideraron inaceptables. Con ello, se ha valorado la necesidad de estandarizar los contenidos

de los informes, lo que facilitará la evaluación de aceptabilidad de los mismos y de la implementación de medidas específicas a nivel local y estatal. Las principales conclusiones respecto al sector municipal es que las mujeres son mayoría aplastante, los hombres están sobrerrepresentados en las posiciones de liderazgo, hombres y mujeres trabajan generalmente en diferentes sectores (áreas feminizadas como cultura y asuntos sociales y masculinizadas como obras públicas y transporte), un número importante de mujeres trabajan en jornadas a tiempo parcial, las mujeres ganan generalmente menos que los hombres y son las mujeres las que se acogen a permisos de ausencia para cubrir su rol de proveedora de cuidados. Las autoridades públicas y las empresas públicas exentas de la obligación de presentar tal informe anual, deben dar cuentas de esta materia en sus memorias anuales.

El Departamento jurídico está constituido por un equipo de 18 profesionales juristas, responsables de los cometidos que abarca tres áreas principales: facilitar guía o recomendaciones ante quejas, elaborar comentarios y propuestas de mejora a la legislación (ejemplos: Libro Blanco sobre la organización de la Iglesia estatal noruega; propuesta de normativa en relación a las preguntas sobre embarazo y maternidad en las entrevistas de trabajo) e impartir conferencias y sesiones formativas dirigidas al empresariado, sindicatos, centros educativos, etc. Tiene potestad para ser parte en un proceso judicial, bien como defensa bien como asesoría técnica, si bien no se ha ejercido esta competencia en ninguna ocasión, debido a la falta de recursos.

Su referente jurídico internacional proviene de las convenciones de Naciones Unidas: CEDAW (Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación hacia la Mujer), ICERD (referida a la discriminación racial) e ICPD (referida a personas con discapacidad, no está suscrito por Noruega); la Convención Europea de Derechos Humanos; y las Directivas Europeas en materia de igualdad de género, así como las directivas 2000/43 y 2000/78.

Su respaldo legal lo constituye la Constitución Noruega (§ 110c), la Ley de Derechos Humanos, las Convenciones de Naciones Unidas, la Convención Europea de Derechos Humanos, el Código Penal (§ 135a, § 349a referidos a discursos racistas y acceso a restaurantes y clubs nocturnos), la Ley para la Igualdad de Género (1979), la Ley de Antidiscriminación (2006), la Ley de prevención de riesgos laborales (2006), las Leyes de vivienda y propiedad horizontal y la ley de antidiscriminación a personas con discapacidad (que entrará en vigor en 2009).

Los conceptos centrales en torno a los que gira esta legislación son: la discriminación directa e indirecta, el trato legal diferenciado, el acoso, la orden de discriminar, las infracciones, la inversión de la carga de la prueba y la compensación económica.

En relación a la atención a la ciudadanía por esta entidad noruega, el volumen de atención alcanzó en 2006 las 298 quejas (a las que facilitó 270 opiniones legales) y 58 investigaciones de oficio, que correspondieron a discriminación por edad (25 casos), etnia (15), género (9), idioma (6), religión (1) y orientación sexual (1). Asi-

mismo, se atendieron 794 consultas de asesoría especializada.

En cuanto a las características de la intermediación de la Defensoría, a modo de ejemplo, se presentó la intervención ante el caso formulado por una mujer dependiente de comercio despedida por el uso del velo en el trabajo. Se estimó que se había atentado contra el principio de no discriminación por razón de religión y también de género, ya que el velo es un símbolo religioso usado preferentemente por mujeres. Asimismo, se intermedió entre las partes y la empresa accedió a satisfacer una importante indemnización a la empleada despedida. La Defensoría explicó el interés de la empresa en la mediación por la oportunidad de resolver el problema sin recurrir a los tribunales, dado que la empresa habría gastado dinero y perdido el juicio, y habría podido asimismo ser expulsada del centro comercial en que operaba.

Por último, señalar que esta Defensoría participó en Donostia-San Sebastián, en el mes de septiembre, en la celebración del Seminario Internacional sobre Discriminación por razón de sexo y procedimiento jurídico, en el que su responsable de servicios jurídicos participó con una ponencia.

Durante los días 16 y 17 de abril, se realizó una visita a la Defensoría para la Igualdad de Género de Finlandia, destino asimismo de la visita conjunta realizada por la Comisión Parlamentaria Mujer y Juventud y la Defensoría de la CAE. Hannele Varsa, Secretaria General del Consejo Asesor para la Igualdad de Género, Riitta Martikainen, Directora de la Unidad de Igualdad de Género, y Pirkko Mäkinen, Defensora, recibie-

ron a esta delegación. Presentaron los mecanismos institucionales para la Igualdad de Género en Finlandia: el Consejo Asesor para la Igualdad de Género (presta asesoramiento especializado tanto al Gobierno como al Parlamento), la Unidad de Igualdad de Género (unidad estructural de apoyo a los ministerios, con el actual objetivo prioritario de reducir la brecha de género en materia salarial del 20% al 15% en un plazo de 5 años), la Defensoría para la Igualdad de Género y el Tribunal de Igualdad (recurso para la apelación de las resoluciones de la Defensoría).

En relación al compromiso de Finlandia con la igualdad de género, es reseñable que fue el primer país del mundo en aplicar el sufragio activo y pasivo para las mujeres en el año 1906. Ubicándolo en el contexto histórico, el sufragio es parte del proceso de independencia de Finlandia, que era un ducado zarista. En el año 1906, el primer Parlamento contó con 19 parlamentarias de los 200 escaños, proporción superior a la actual de Francia o de Rusia. Actualmente, el Parlamento de Finlandia está constituido por el 48% de mujeres y el 52% de hombres, sin existir una norma sobre paridad electoral, sino como resultado del sistema de listas abiertas. Es interesante destacar la Red de Mujeres del Parlamento, integrada por todas las mujeres parlamentarias de los distintos grupos políticos (a modo de ejemplo, cuando se tramitó la Ley del derecho objetivo a plaza de guardería en el año 1996, la Red de Mujeres Parlamentarias la apoyó en bloque). El Gobierno cuenta con 12 mujeres en las 20 carteras ministeriales. No hay un Ministerio de Igualdad en Finlandia, ni el Consejo Asesor para la Igualdad de Género lo ha propuesto. Finlandia cuenta con una Presidenta de Gobierno reelegida en el año 2006 por otros nuevos 6 años.

La Ley de Igualdad de Género del año 2007 es valorada como la Ley más amplia de Europa por abarcar tanto al sector público como al sector privado, resultado de la revisión de leyes anteriores, cuyo origen es la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres de 1987. Sus objetivos son prevenir la discriminación directa e indirecta basada en el género, promover la igualdad entre mujeres y hombres y mejorar el estatus de las mujeres, particularmente, en la vida laboral. En ese sentido, todas las entidades de más de 30 personas están obligadas a elaborar un Plan de Igualdad, en el que se incorporarán: un diagnóstico (incluido inventario de salarios) y medidas para subsanar las discriminaciones detectadas. Desde 2005, se aplican sanciones ante situaciones de discriminación y por incumplir la elaboración de un Plan de Igualdad. También desde esa fecha se han especificado una serie de normas y criterios para su elaboración y ejecución.

Los mecanismos institucionales para la igualdad de género en Finlandia se adscriben al Ministerio de Asuntos Sociales y Salud y entre las cuales se encuentran: el Consejo Asesor para la Igualdad de Género (creado en 1972); la Defensoría para la Igualdad y el Tribunal de Igualdad (creados en 1987) y la Unidad para la Igualdad de Género (creada en 2001).

El Consejo Asesor para la Igualdad de Género, que asesora al Gobierno y al Parlamento en esta materia, es una estructura específica de Finlandia, cuenta desde 2007 con una Presidenta, miembro del Partido Verde. Este Consejo, compuesto por 12 miembros en representación de los partidos políticos, es asistido por una secretaria general y cuenta con personas expertas en representación de la agrupación de orga-

nizaciones feministas (UNIONI), del centro investigador en temas de género y de la confederación de entidades femeninas (compuesta por 62 organizaciones de mujeres). El trabajo del Consejo se organiza en dos áreas: equidad de género y hombres; y género y poder.

En el año 1988 iniciaron el trabajo sobre equidad de género y hombres, solicitando al Ejército, la Iglesia, los Sindicatos y las Patronales que designasen una persona representante para esa Unidad del Consejo. En el primer seminario se debatió cuáles habrían de ser los temas a trabajar en el futuro. Se trabajó qué vinculación tenían ellos con la identidad masculina. Ya había un antecedente en Suecia, pero se decidió no emular el programa para que fuera lo más adaptado a la propia realidad. En el año 2006, el Departamento del Hombre adquirió mayoría de edad, tras 18 años ininterrumpidos (en contraste, en Suecia había dejado de funcionar). Los principales temas trabajados son: el hombre y los hijos (paternidad), el hombre en la vida laboral, toma de riesgos y violencia machista. Fruto de la cooperación de este Departamento y otras entidades se elaboró un dossier didáctico que fue distribuido en todos los centros educativos.

Actualmente, se encuentran trabajando en la elaboración de una nueva Ley de Igualdad que incorporará otros aspectos, además del género, como la discriminación por razón de etnia, edad, discapacidad, etc., en la línea que se está desarrollando en otros países de Europa. Se prevé unificar las dos leyes vigentes: Ley de Igualdad del año 2004 sobre igualdad en general, con gran énfasis en la promoción (fue elaborada a la carrera) y Ley sobre Igualdad de Género del año 2007. Señalan, sin embargo, que en Finlandia quie-

nes se ocupan de la equidad de género no comparten la decisión de esa unificación.

Entre las principales funciones de la Unidad de Igualdad de Género se encuentran: diseñar y desarrollar las políticas de igualdad de género del Gobierno, garantizar que la equidad de género forme parte de la corriente principal (*mainstreaming* de género), preparar la legislación nacional en la materia, y la relación con estamentos europeos e internacionales en la materia (UNIFEM de Naciones Unidas, Consejo Nórdico, Consejo de Europa, etc.). Los dos Programas aprobados por el Gobierno son el Plan de Acción para la Igualdad de Género del Gobierno y el Programa de Igualdad Salarial.

El Programa para la Igualdad Salarial inicia en 2006 y en él se han comprometido el Gobierno y los agentes económicos y sociales. El objetivo establecido es reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en 5 puntos porcentuales para el año 2015, esto es, reducir la brecha del 20% al 15% en un plazo de 10 años. Los objetivos operativos del proyecto incluyen el desarrollo de los sistemas de salarios, reducir la segregación del mercado laboral, incluir el tema de la equidad en la dinámica de discusión de los convenios, mejorar las condiciones para la conciliación y mejorar la carrera profesional de las mujeres.

Para ello se han desarrollado 30 medidas concretas, referidas a estadísticas, sensibilización, agentes laborales, incremento de dotación presupuestaria con destino a entidades locales para incremento salarial en los servicios feminizados, etc. El gran reto es lograr que todos los actores incorporen esta política. Asimismo, han acordado un mayor incremento salarial anual en sectores feminizados. En

relación al sistema salarial, la política acordada está dirigida a visibilizar los fundamentos de que se compone un trabajo (capacitación, dificultad, responsabilidad, estrés, etc.) con el objetivo de transparentar los motivos de un salario concreto y evidenciar los elementos de la discriminación y/o desigualdad salarial.

En cuanto al liderazgo de las mujeres en los puestos de dirección, la igualdad de género se encuentra afianzada en la alta dirección de la vida política. Cuentan con un 42% de mujeres en el Parlamento y un 62% de Ministras en el Gobierno. Datos similares se constatan en la política local. El avance en esta materia representa mayores dificultades en las empresas privadas (menos del 10% de altos ejecutivos son mujeres y son menos del 25% de los miembros de consejos de dirección). Un reciente estudio en Finlandia (2007) demuestra que las empresas dirigidas por mujeres son un 10% más rentable y que cuanto mayor es la proporción de mujeres en la dirección de las empresas, mayor es su rentabilidad económica. La relevancia de este estudio radica en que es la primera vez que se utiliza el argumento económico para defender la presencia de mujeres en los órganos de dirección de las empresas. El Gobierno no se plantea establecer cupos en las empresas privadas, como ha regulado Noruega, sino que espera avanzar con el principio de la voluntariedad.

En cuanto al desarrollo del *mainstreaming* de género, todos los Ministerios están trabajando en colaboración con la Unidad de Igualdad. El próximo otoño se implementará el plan de capacitación sobre igualdad de género, dirigido tanto a líderes de alto nivel ministerial como al funcionariado en general. Tiene importante significado en el alcance de los objetivos de la igualdad de género. El trabajo se centra en dos áreas: la evaluación previa del impacto de

género de las actuaciones y la elaboración de presupuestos con enfoque de género. Para esta segunda cuestión, la Unidad de Igualdad trabaja conjuntamente con el Ministerio de Hacienda, habiendo acordado incorporar el tema género en las instrucciones que se trasladan al resto de Ministerios para la elaboración de presupuestos, trabajar conjuntamente en las jornadas de capacitación en materia de presupuestos y realizar un estudio de casos con los resultados de las medidas adoptadas.

En relación a la conciliación de la vida laboral y familiar, la regulación del permiso de parentalidad establece 3 meses de permiso intransferible para la madre, 3 semanas de permiso intransferible para el padre y el resto, hasta los 11 meses, a distribuir entre ambos progenitores. Estos permisos están retribuidos con un 80% del salario como media (puede ser el 100% en salarios más bajos). Los hombres hacen uso del 6% de esos 8 meses que pueden distribuir en la pareja para cuidado del recién nacido, generalmente durante las 2-3 primeras semanas tras el nacimiento del bebé. Se ha establecido un plan para incidir en la participación responsable de los padres e incrementar el porcentaje de su uso y, entre otros elementos, se incentiva con dos semanas más a aquellos hombres que se acogen al permiso al final del periodo de esos 11 meses. La propuesta del actual Ministro Finés se orienta a una mejora sustancial de estos permisos, planteando una distribución de 6 meses para el padre, 6 meses para la madre y 6 meses a distribuir según decisión de la pareja, propuesta que ha despertado un gran debate.

Las políticas expuestas engarzan con la Ley del derecho objetivo a guardería existente en Finlandia y los elementos en torno a los

que gira. Las guarderías son municipales, cercanas a las viviendas de residencia habitual (no existe la guardería laboral en los centros de trabajo), su horario abarca desde las 6,30 de la mañana a las 17 horas de la tarde 12 meses al año, si bien en ciudades grandes las guarderías están abiertas las 24 horas. No hay un límite de horas de permanencia, aunque se recomienda que las horas de presencia de las niñas y niños no deban superar 9 horas. Este funcionamiento de las guarderías es uno de los factores por el que en Finlandia, a diferencia de otros países, la mayoría de las mujeres trabajan a tiempo completo. El coste, subvencionado públicamente, oscila entre 0€ hasta 250€, proporcional a los ingresos. Todos los niños y niñas reciben almuerzo gratuito (tanto en la guardería como en la escuela). El problema de conciliación surge al llegar a la edad de la enseñanza obligatoria, a partir de los 7 años. En la etapa de crianza tienen escasa presencia los abuelos y las abuelas, generalmente activas en el mercado laboral.

El otro elemento público a favor de los cuidados a menores lo constituye el paquete de ayudas por nacimiento, que consisten en una caja-cuna al nacer que les provee de todo el material básico que van a necesitar los primeros meses, y una ayuda de 100€ mensuales por el primer hijo o hija, superior en el caso del segundo, que se mantiene mensualmente hasta la edad de 17 años.

En cuanto al mercado de trabajo, es importante la segregación ocupacional. Sólo un 16% de la población asalariada trabaja en sectores igualitarios, donde la distribución hombres-mujeres oscila en el 40-60. La mayoría, por tanto, trabaja en sectores se-

gregados y tradicionales (área sanitaria muy feminizada en contraposición a la construcción, masculinizada). Se están constatando cambios en determinadas profesiones como abogacía y medicina; sin embargo, los hombres no se incorporan a profesiones tradicionalmente femeninas. Ante esta realidad, están trabajando en la capacitación del profesorado y textos y materiales educativos, al objeto de que la orientación escolar contribuya a reducir estereotipos en la elección de la formación profesional.

La Defensoría para la Igualdad de Finlandia es un organismo independiente responsable del control del cumplimiento de la Ley de Igualdad. El nombramiento de la Defensora o Defensor lo realizaba la Presidenta de la República hasta la última reforma de la Ley; actualmente es nombrada por el Gobierno, a propuesta del Ministerio de Asuntos Sociales y Salud, con una duración de 5 años, renovable. Su función es inspeccionar y evaluar el grado de cumplimiento de la Ley de Igualdad de Género tanto por parte de las entidades públicas como de las privadas y establecer cuándo una práctica es contraria a la Ley, pudiendo llevar el caso a la Comisión de Igualdad de la Justicia. Tras 20 años desde la aprobación de la Ley de Igualdad (1987) la Defensoría cuenta con un importante desarrollo de la doctrina en relación a la discriminación por razón de sexo, disponiendo de gran cantidad de tratados y sentencias. La potestad para aplicar las sanciones establecidas por la Ley compete a los Tribunales de Justicia.

En relación a la atención a la ciudadanía, la casuística atendida en la primera etapa evidenciaba, principalmente, situaciones de presunta discriminación en el nombramiento de cargos públicos en ayuntamientos y uni-

versidades y, también, la desigualdad salarial en función del género (en contraste, ha habido pocos pleitos por discriminación salarial en los Tribunales de Justicia). Durante la crisis económica de la década de los 90, la Defensoría tuvo que lidiar con una ola de despidos, atendiendo muchos casos en relación a esta cuestión. Actualmente, la Defensoría para la Igualdad de Finlandia atiende una media de 1.100-1.400 solicitudes al año. El capítulo más importante de las cuestiones planteadas por la ciudadanía lo constituye el ámbito laboral y, particularmente, relacionadas con contratación, discriminación salarial, despidos, contratos encadenados (permanentemente temporales), etc. Una de las cuestiones más frecuentes planteadas es la discriminación por embarazo y parentalidad. Su protección está legislada tanto en la Ley de Igualdad como en la Ley de Contratos Laborales. Sin embargo, es habitual que se planteen solicitudes relacionadas con contenidos explorados en las entrevistas de trabajo, donde se pregunta a la aspirante a un puesto de trabajo si tiene criaturas o está embarazada; también por la no renovación del contrato de trabajo por estar embarazada o tras el permiso de maternidad. En el año 2005, el 25% de las denuncias se han referido a dos cuestiones: maternidad y excedencias. Cuando la resolución de la Defensoría concluye que ha habido discriminación, la persona afectada tiene derecho a pedir indemnización. Para ello, debe acudir a los Tribunales. La Defensoría no puede llevar de oficio una cuestión a los Tribunales de Justicia, quien tiene la potestad sancionadora y puede solicitar a la Defensoría dictamen ante un caso particular. El dictamen no será vinculante hasta que se haya ratificado por el Juez o Jueza.

Sin recurrir a los Tribunales de Justicia, se puede solicitar un posicionamiento al Tri-

bunal de Igualdad. Para ello, se plantea un caso conjuntamente por la Defensoría (en representación a la ciudadana), la confederación sindical y la confederación patronal. En caso que el Tribunal de Igualdad considere que ha habido discriminación, puede sancionar, pero no tiene potestad para establecer indemnizaciones a la víctima. Para obtener compensación por la vulneración de sus derechos, la persona debe recurrir a los tribunales de Justicia. No obstante, en los debates preparatorios sobre la reforma de la ley de igualdad, se está planteando que la compensación a las víctimas de discriminación pueda ser potestad de este Tribunal de Igualdad.

El Centro para la Igualdad de Género de Islandia, ubicado en Akureyri, fue visitado por la Defensora para la Igualdad de la CAE, que mantuvo una reunión con su Directora, Kristín Ástgeirsdóttir, el 10 de octubre. El Centro para la Igualdad de Género es una de las tres estructuras para la Igualdad del Gobierno de Islandia. Las tres son estructuras independientes y adscritas al Ministerio de Asuntos Sociales y son: el Centro para la Igualdad de Género (creado en el año 2000), el Comité de Quejas de Igualdad de Género (creado en el año 1981, fue adjudicado desde su inicio a un equipo de abogados, su eficacia es duramente cuestionada y actualmente está en revisión) y el Consejo de Igualdad de Género (creado en 1976, con la aprobación de la ley de Igualdad, es un consejo de participación de entidades del mundo laboral, asociativo y sindical).

La Ley para la Igualdad de Género (aprobada en 1976) ha sido parcialmente reformada en marzo de 2008, siendo la principal novedad introducida el refuerzo a las funciones

del Centro para la Igualdad de Género. Dicha Ley ha mantenido la obligatoriedad de desarrollar planes de igualdad para todas las empresas públicas y privadas con una plantilla superior a 25 personas. La novedad, incorporada recientemente, consiste en la obligación para esas organizaciones de enviar un informe anual al Centro para la Igualdad de Género que, desde 2008, tiene potestad sancionadora. Actualmente, el principal reto que aborda este Centro es la difusión de la Ley de Igualdad, con este objetivo se encuentra desarrollando instrumentos de difusión, así como experiencias piloto en centros escolares.

Islandia ha regulado una Ley de parentalidad, valorado como el modelo de referencia para los países nórdicos por asignar en el nacimiento o adopción igual permiso de parentalidad para el padre que para la madre (3 meses intransferibles), junto a 3 meses de permiso a acordar entre ambos su distribución, constituyendo así, junto a otros elementos, el modelo de referencia internacional en materia de conciliación y corresponsabilidad, con un impacto directo en la elevación de las tasas de fecundidad y natalidad, actualmente las más altas de Europa. Próximamente, el investigador de la Universidad de Islandia y colaborador del Centro para la Igualdad de Género, Ingólfur V. Gíslason, especialista en masculinidades y parentalidad, publicará los datos referentes a los resultados derivados de esta medida de parentalidad, concretamente referidos al mantenimiento del cambio de roles tras el disfrute de los permisos parentales, al incremento del número medio de horas de actividad de las mujeres en el mercado laboral y al incremento de las tasas de fertilidad.

Con el Instituto Internacional para la Igualdad de Género y de la Diversidad, denominación con la que ahora se conoce al Centro de Estudios de las Mujeres y de Género de Islandia. Este centro fue fundado en el año 1991 como instituto de investigación independiente en la Universidad de Islandia en Reykiavik. Su principal objetivo viene siendo promover la investigación en materias relacionadas con las mujeres y los estudios de género, y difundir información en esa materia. Desarrolla proyectos tanto a nivel internacional como local. Entre otras iniciativas, participa en redes y proyectos de investigación interdisciplinar en colaboración con los países nórdicos y europeos y oferta formación especializada a personas de diversos países, de la mano de UNIFEM. También es integrante de la Asociación de Instituciones para la Educación e Investigación Feminista en Europa y colabora con las autoridades para la Igualdad de Derechos de Islandia y con el Ayuntamiento de Reykiavik. Entre sus investigaciones más recientes, señalan el proyecto de investigación sobre la brecha salarial, en colaboración con Noruega, Gran Bretaña, Dinamarca, Grecia y Austria. La Defensora ha mantenido entrevista el día 8 de octubre con miembros de su equipo investigador, fruto del cual, la investigadora Liljan Mósesdóttir, experta colaboradora para la Unión Europea en materia de Igualdad de Género, participará en el Encuentro Internacional sobre *“Crisis económica, género y retribución”* que la Defensoría para la Igualdad está organizando para el mes de septiembre de 2009 en Donostia-San Sebastián.

Asimismo, se ha mantenido contacto con las Asociaciones Corporación Sisma Mujer, de Colombia, cuya coordinadora del

área jurídica, Claudia Cecilia Ramírez, visitó la Defensoría junto con Fabiola García Galán, coordinadora de la Unidad de Comunicación del Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, de Guatemala, a propuesta de HEGOA-Instituto Vasco de Cooperación al Desarrollo, que se interesaron en conocer la Defensoría, sus funciones, ámbitos de actuación, procedimiento de investigación y características de las solicitudes atendidas.

Una representación del Servicio Nacional de la Mujer, de Chile en las personas de Gloria Fuentes y Gustavo Almendras Garrido, por gestión de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, visitaron la Defensoría para la Igualdad y mantuvieron con la Defensora una entrevista en la sede, en la que se les dio a conocer, entre otras cuestiones, sus características, funcionamiento y cumplimiento del principio de igualdad de trato en el sector privado.

1.6 Estudios y publicaciones

Con la publicación *“Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad”*, la Defensoría para la Igualdad inicia una colección de publicaciones, bajo la denominación “Colección Igualdad de Trato”. Esta publicación está basada en los estudios más recientes así como fuentes oficiales y presenta de forma gráfica y contundente las desigualdades de las mujeres respecto a los hombres en los puestos directivos, poniendo en relación los datos empíricos con las creencias imperantes al respecto. Es una síntesis del trabajo de “Revisión Bibliográfica sobre las Mujeres y los Puestos Directivos”, solicitado a la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

Han sido distribuidos 800 ejemplares de esta publicación entre agentes sociales del sector público y del sector privado.

A lo largo del ejercicio 2008 se han contratado los estudios que se detallan a continuación:

-“*Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género*”, a la UPV/EHU, con la finalidad de difundir los derechos laborales que, en materia de igualdad de género, asisten a las personas trabajadoras cuya regulación laboral se enmarca en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Guía se organiza en tres apartados: el primero refiere a los derechos laborales en materia de igualdad de género; el segundo a la tutela contra la discriminación por razón de sexo; y el último incluye un glosario de términos relativos a la igualdad y no discriminación por razón de sexo. Los contenidos incluidos en el primer apartado responden al formato de preguntas-respuestas y en torno a los siguientes subapartados: acceso al empleo; clasificación, promoción y formación profesional; salario y retribución; conciliación de la vida laboral, familiar y personal; acoso sexual y acoso por razón de sexo; embarazo, derechos de conciliación y extinción de contrato; y derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género. El segundo apartado, referido a la tutela contra la discriminación por razón de sexo, incluye cuestiones relativas a las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias; Tutela judicial; Tutela administrativa; y la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La publicación, presentación y distribución de esta Guía se abordará en el próximo ejercicio 2009.

-“*Guía para incorporar la igualdad de género en los convenios colectivos*”, a la UPV/EHU, con la finalidad de ofrecer ejemplos prácticos que contribuyan de manera eficaz a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales en la CAE. En el próximo ejercicio 2009 se decidirá el formato óptimo para su difusión.

-“*Estudio sobre la relevancia e impacto social de las sociedades gastronómicas en la CAE*”, adjudicado a Farapi, S.L., entidad especializada en estudios antropológicos, que, junto con el análisis jurídico solicitado a una especialista en esta materia de la UPV/EHU, prevé ser presentado al Parlamento Vasco en el próximo ejercicio 2009 con carácter de Informe Extraordinario. Su finalidad es disponer de información fiable y actualizada sobre las sociedades gastronómicas y la regulación jurídica respecto a la restricción del acceso de las mujeres a las entidades privadas, en aras al cumplimiento de las funciones encomendadas a esta Defensoría. El estudio analiza desde un enfoque socio-antropológico la identidad y relevancia de las sociedades gastronómicas en la CAE, su impacto social y la restricción del acceso a las mujeres, para finalizar con un análisis jurídico sobre el derecho fundamental a la igualdad de trato en las sociedades gastronómicas y la responsabilidad al respecto de las entidades públicas y de las entidades privadas.

-“*Puesta en marcha del Observatorio de Igualdad de Trato*” en la página web de la Defensoría para la Igualdad. Este trabajo ha sido contratado a la UPV/EHU. Su objetivo fundamental es recabar, analizar y

difundir información periódica y sistemática sobre la situación real de las mujeres y de los hombres desde la óptica de la igualdad de trato en el ámbito del sector privado, a fin de sensibilizar a la opinión pública y denunciar las diferentes caras de la discriminación. Para la obtención de la información estadística se explotarán las fuentes oficiales: EUSTAT (Instituto Vasco de Estadística), INE (Instituto Nacional de Estadística) y EUROSTAT. Esta información se presentará en tres áreas de interés: 1) Trabajo remunerado; 2) Ingresos monetarios; y 3) Conciliación y corresponsabilidad, a las que precederá una área 0) Contexto socio-económico de la CAE. Su publicación se acometerá en 2009, debido a la complejidad de la definición de la estructura web. Asimismo, dado lo novedoso de esta iniciativa, así como relevancia en la función de velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato que la Ley 4/2005 ha atribuido a la Defensoría para la Igualdad, ha previsto presentar este recurso en formato de Informe Extraordinario al Parlamento en el ejercicio 2009.

1.7 Personal y presupuesto

Durante el ejercicio 2008, el personal de la Defensoría para la Igualdad se ha mantenido estable respecto al año anterior, con una plantilla de 6 personas, compuesta por 1 secretaria de alto cargo, 1 técnico de gestión de servicios, 2 asesoras jurídicas, 1 asesora de igualdad y la Defensora. Sólo una de las personas que integra la plantilla es funcionaria de carrera, concretamente el técnico de gestión de servicios; la asesora de igualdad es personal de libre designación y las otras 3 son funcionarias interinas. La única modificación respecto al personal

ha sido la baja laboral y posterior suspensión de contrato por maternidad de una asesora jurídica, con la correspondiente sustitución temporal.

Si bien estaba previsto que las dos plazas de asesoría jurídica fuesen ocupadas por personal funcionario de carrera -según establece el Decreto 119/2006- mediante concurso de traslados, dicha cobertura continúa pendiente de solución. En lo que afecta a la Defensoría, el concurso de traslados de puestos de trabajo que pertenecen al dominio de conocimiento jurídico, reservados a personal funcionario, fue convocado por Orden de 21 de noviembre de 2007, de la Consejera de Hacienda y Administración Pública (BOPV 30-11-2007). Con fecha 2 de junio de 2008 se publicó la valoración definitiva de los méritos generales de las personas aspirantes. La Comisión de Valoración del concurso, en su sesión del 18 de septiembre de 2008, acordó elevar a definitivos los resultados provisionales de las pruebas prácticas. A la finalización del ejercicio 2008 (y a la finalización de este Informe Anual) el concurso continúa sin resolver, a falta de la realización de las entrevistas en los puestos que las requieren (las plazas de Asesoría Jurídica, 510060, dotaciones 73 y 74, no requieren realización de entrevistas, pero los resultados de éstas pueden afectar la resolución de las plazas de la Defensoría para la Igualdad).

Es importante señalar que los puestos de asesoría jurídica son ocupados, desde inicio de 2007 hasta la fecha, con carácter interino por tituladas con escasa experiencia previa en la Administración Pública y ninguna en el ámbito de la investigación socio-jurídica o de la igualdad de género. La carencia de especialización y adecua-

ción al perfil de los puestos es un obstáculo de envergadura para el desarrollo de los procedimientos en materia de discriminación por razón de sexo, sobre los que deben fundamentarse las resoluciones de la Defensora. Por ello, se hace necesario compartir la preocupación sobre la cualificación, especialización y estabilidad en la ocupación de dichos puestos de trabajo, de crucial trascendencia para la eficacia de este órgano de nueva creación y para el alcance de sus cometidos en la tutela del derecho fundamental a la igualdad.

Durante el año 2008 el personal de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres se ha beneficiado de formación específica organizada por el Gobierno Vasco, habiendo abordado temas referidos principalmente a cuestiones procedimentales y de tramitación administrativa.

En el caso del personal de asesora jurídica ha hecho referencia a *“Los Actos Administrativos: su Régimen Jurídico y Revisión”* y *“Conceptos Básicos sobre la Protección de Datos”* (cursos *on-line* con un total de 24 horas). Ambas asesoras jurídicas han iniciado el curso de Preparación del Cuarto Perfil Lingüístico de Euskera, con carácter presencial dos horas diarias de lunes a jueves de octubre 2008 a mayo 2009, habiendo debido suspender la asistencia al mismo por necesidades de atención del servicio. Asimismo, este personal ha sido destinatario de la formación en el conocimiento y manejo del aplicativo informático de tramitación de expedientes de la Defensoría para la Igualdad (curso presencial teórico-práctico de 24 horas).

En el caso del técnico de gestión de servicios, la formación se ha referido a “Re-

dacción de Informes”, “Ley de Contratos del Sector Público”, “Los Convenios de la Administración de la CAE: Régimen, Tramitación y Aspectos Presupuestarios”, “Prevención de Riesgos Laborales”, “Régimen Jurídico de las Subvenciones Públicas” (cursos presenciales con un total de 62 horas) y “Administrazio Hizkera: Gutuna eta Ofizioa” (curso *on-line* de 15 horas).

En el caso de la secretaria de alto cargo, los cursos de formación se han referido a “Outlook 2003”, “Excel 2003 Avanzado”, “Los Actos Administrativos: su Régimen

Jurídico y Revisión”, “El Procedimiento Administrativo: el Interesado, las Fases y el Silencio Administrativo” (cursos *on-line* con un total de 90 horas), “Gestión de Portales Web” y “Gestión de Contenidos Web” (cursos presenciales con un total de 20 horas).

En cuanto al Presupuesto de la Defensoría para 2008, éste ha sido aprobado en 976.263€ y ha realizado un gasto del 93,22%, como se detalla a continuación. La desviación entre crédito inicial y gasto realizado se explica principalmente por la previsión de gasto no realizado en capítulo VIII.

CONCEPTO	CRÉDITO INICIAL	GASTADO	%
CAPÍTULO I	349.963,00	377.751,35	107,94
CAPÍTULO II	555.000,00	508.995,75	91,71
CAPÍTULO IV	40.000,00	12.412,04	31,03
CAPÍTULO VI	21.000,00	10.923,08	52,01
CAPÍTULO VIII	10.300,00	0,00	0,00
TOTAL	976.263,00	910.082,22	93,22

Actuaciones de atención a la ciudadanía

En este segundo apartado del Informe Anual 2008, se describen las actuaciones de atención a la ciudadanía realizadas por la Defensoría en la tutela del derecho fundamental a la igualdad de trato de mujeres y hombres, en cumplimiento de las funciones que la Ley 4/2005 le ha atribuido y de las características de organización y funcionamiento definidas por el Decreto 119/2006.

Se exponen, en cinco subapartados, contenidos relativos a la delimitación terminológica de las solicitudes atendidas en la Defensoría para la Igualdad; descripción de la ciudadanía según los ámbitos, motivos y tipologías de las solicitudes; descripción de las solicitudes y análisis y respuestas ofrecidas; investigaciones realizadas, a instancia de parte y de oficio, y resultados obtenidos; y seguimiento del cumplimiento o incumplimiento de las recomendaciones emitidas.

Esta información, en su conjunto, facilita una aproximación a la realidad del desarrollo del principio de igualdad de trato y al conocimiento de las prácticas o situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo producidas en el sector privado de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2.1 Delimitación de términos

Las solicitudes planteadas por la ciudadanía en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres responden al formato de consulta, queja y denuncia.

Se denomina *consulta* (C) a todas las peticiones de información y/o asesoramiento especializado en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de

sexo que la ciudadanía ha formulado en esta institución. Las consultas se plantean, en unos casos, de forma oral o por teléfono y, en otros, de forma escrita, si bien la respuesta de la Defensoría se remite por escrito, vía correo postal o electrónico. En el caso de no corresponder a la Defensoría para la Igualdad llevar a cabo actuaciones de asesoramiento, se facilita a la persona solicitante información sobre el recurso o recursos existentes para la atención de la cuestión planteada y, en su caso, previa conformidad de la persona interesada, se pone en conocimiento de la institución correspondiente. Finalmente, este órgano también ha recibido solicitudes tipificadas como consultas no propias de su ámbito de actuación.

La *queja* (Q), en caso de ser admitida a trámite, implica la iniciación a instancia de parte del procedimiento de investigación al objeto de clarificar una presunta discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado. Una queja, según establece el artículo 12 del Decreto 119/2006, podrá ser presentada por:

- “Cualquier persona o grupo de personas que consideren que han sufrido una discriminación por razón de sexo relativa al sector privado o quienes legítimamente les representen, pueden presentar una queja ante la Defensoría.
- Las asociaciones, organizaciones y otras personas jurídicas que tengan entre sus fines velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres están legitimadas para iniciar y tomar parte en el procedimiento en nombre o en apoyo de la persona que se considere discriminada cuando cuenten con su autorización”.

Los requisitos para la formulación de una queja se encuentran delimitados en el artículo 13 del Decreto 119/2006:

- *“Las quejas se pueden presentar por escrito u oralmente. En cualquier caso han de estar motivadas y acompañadas de cuantos documentos puedan servir para esclarecer el caso. Asimismo, en ellas debe constar la fecha y el lugar, la identificación de la persona afectada y del medio preferente o del lugar a efectos de notificaciones y la identificación de la persona física o jurídica contra la que se formula la queja.*
- *Las quejas orales sólo pueden ser presentadas en la oficina en que tiene su sede la Defensoría. Estas quejas serán transcritas y posteriormente leídas y firmadas por la persona afectada”.*

En cuanto al término queja admitida, responde a lo establecido en el artículo 15 del Decreto 119/2006: *“la queja ha de ser objeto de valoración previa con el fin de resolver su admisibilidad”* y una vez *“admitida la queja, la persona titular de la Defensoría ha de dictar el correspondiente acuerdo de iniciación del procedimiento”* que deberá ser *“notificado tanto a la persona contra quien se formule la queja, como a quien la haya presentado, si es a instancia de parte”.*

También el citado artículo delimita con precisión la queja inadmitida en los términos siguientes: *“las quejas no serán admitidas cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:*

- *Se carezca de legitimación activa (...).*
- *Haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja.*

- *No se identifique quién formula la queja como persona afectada.*
- *Exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento.*
- *Sea manifiestamente infundada.*
- *No se aporten en plazo los datos o documentos que se soliciten con el fin de subsanar la falta de requisitos exigidos para la formulación de la queja.*
- *Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por la Defensoría.*
- *No esté relacionada con el ámbito de competencia del defensor o defensora. Se han de remitir a la institución del Ararteko o a la del Defensor del Pueblo las quejas relacionadas con sus respectivos ámbitos de competencia”.*

Entre los límites de actuación de la Defensoría, en virtud del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, esta institución *“no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspenderse la actuación si, iniciada ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional”.*

Asimismo, a tenor del artículo 65.4 de la citada Ley, *“la Defensoría no tiene competencia para revocar, anular o sancionar actos discriminatorios”.*

Finalmente, la *denuncia* (D) responde a la formulación presentada por una persona o personas que, no estando afectadas directamente por el hecho denunciado, ponen en conocimiento de la Defensoría presuntas conductas o hechos, referidos al sector privado, que pudieran ser constitutivos de

discriminación por razón de sexo.

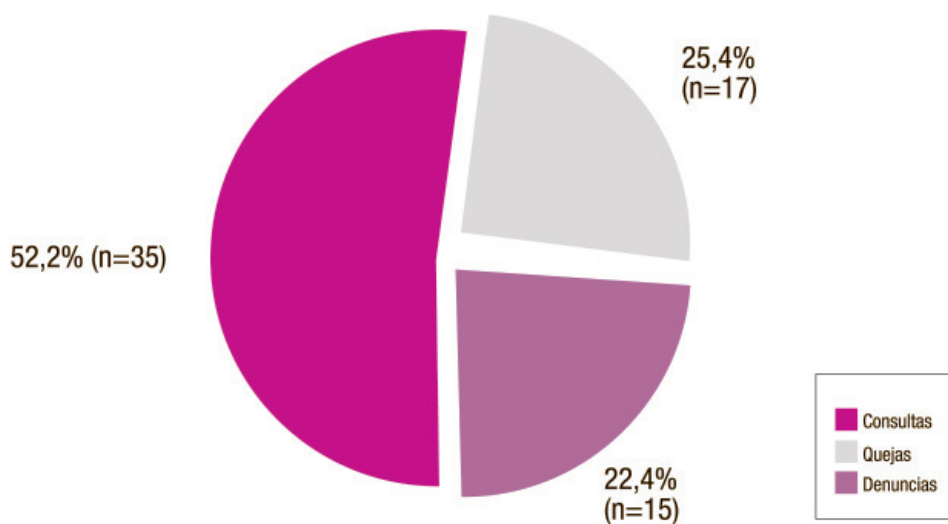
En otros casos, la Defensoría puede tener conocimiento de presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo o incumplimiento del principio de igualdad de trato. Tras la valoración pertinente y, en su caso, practicadas las diligencias previas correspondientes, la Defensoría puede iniciar de oficio un procedimiento de investigación, tal como señala el artículo 11.1 del Decreto 119/2006 *“en virtud del correspondiente acuerdo de su titular, la Defensoría puede iniciar de oficio el procedimiento de investigación cuando, bien por propia iniciativa, a petición razonada de otros órganos o por denuncia, haya tenido conocimiento de conductas o hechos, referidos al sector*

privado, que pudieran ser constitutivos de discriminación por razón de sexo”.

2.2 Ciudadanía atendida, ámbitos y motivos de las solicitudes

En el año 2008, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha atendido 67 solicitudes (figura 1), esto es, 35 consultas (52,2%), 17 quejas (25,4%) y 15 denuncias (22,4%).

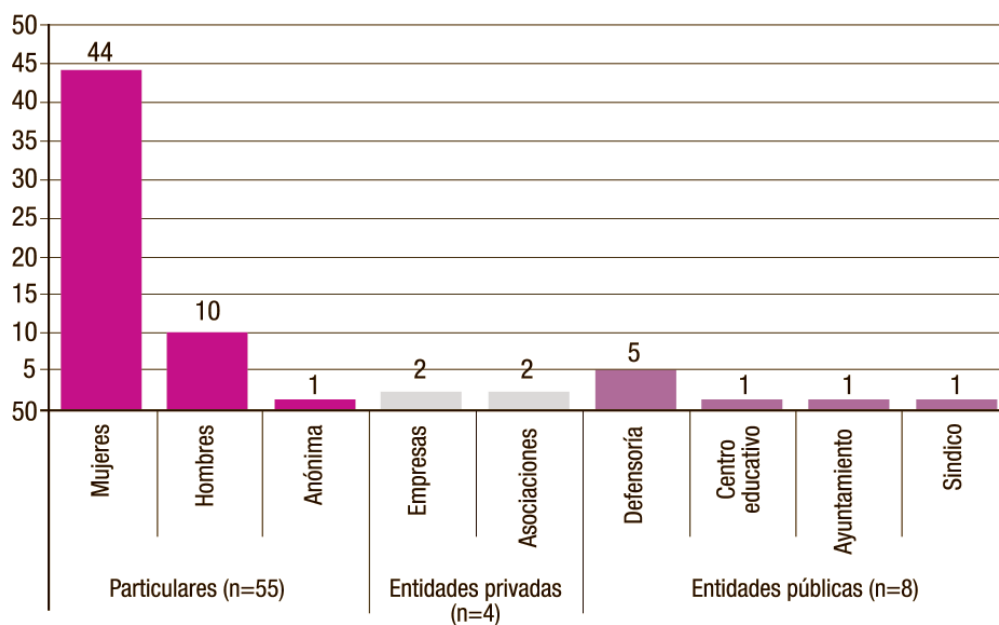
Figura 1, tipología de solicitudes (n=67)



En cuanto al origen de estas solicitudes atendidas (figura 2), la mayoría han sido formuladas por personas particulares (n=55, 82,1%), mayoritariamente mujeres (n=44), aunque también se han recibido solicitudes de hombres (n=10), siendo en un caso anónima. Aunque en menor número, también hay solicitudes planteadas por entidades

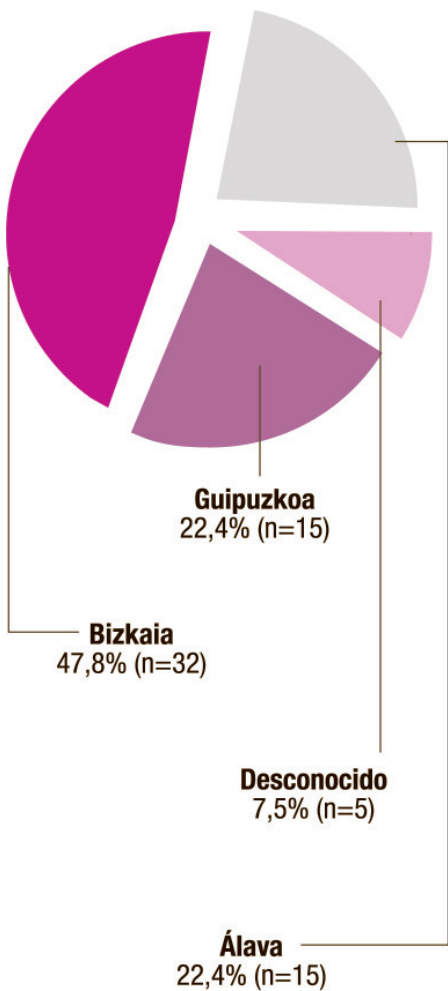
privadas (n=4, 6,0%), concretamente 2 empresas y 2 asociaciones; y entidades públicas (n=8, 11,9%), entre las que responden a la iniciativa de la Defensoría para la Igualdad (n=5), de un Centro Educativo de Formación Profesional, un Ayuntamiento y el Síndico de Vitoria-Gasteiz.

Figura 2, origen de solicitudes (n=67)



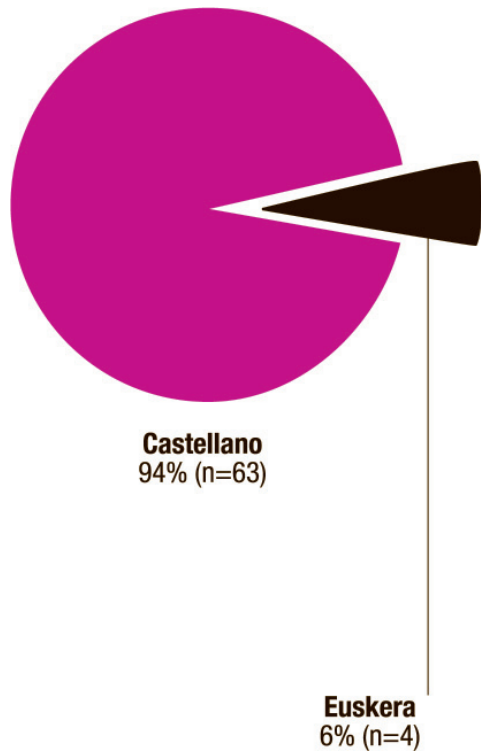
El Territorio Histórico de origen del mayor número de solicitudes es Bizkaia (n=32, 47,8%), seguido de Álava y Gipuzkoa (n=15, 22,4%) en igual medida. En 5 casos (7,5%) se desconoce este dato por tratarse de consultas atendidas vía telefónica o electrónica (figura 3).

Figura 3, solicitudes por Territorio Histórico



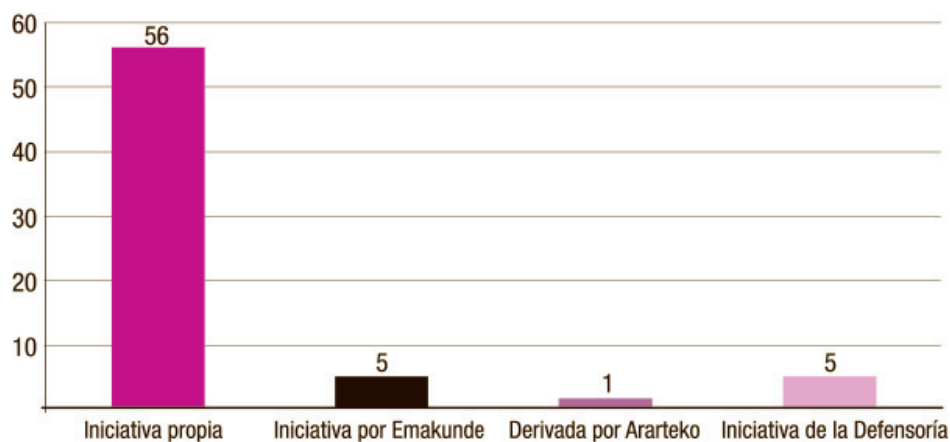
En cuanto al idioma utilizado en dichas solicitudes (figura 4), 63 han sido formuladas en castellano (94%) y 4 en euskera (6%).

Figura 4, solicitudes por idioma



Del total de las 67 solicitudes (figura 5), en 56 casos las personas o entidades se han dirigido a la Defensoría para la Igualdad por iniciativa propia (83,6%), 5 derivadas por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (7,5%), otros 5 casos responden a iniciativa de la propia institución (7,5%) y 1 derivada por la institución del Ararteko (1,5%).

Figura 5, iniciativa al dirigirse a la Defensoría para la Igualdad



En la figura 6 se exponen los ámbitos y los motivos de las 67 solicitudes atendidas en

la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el año 2008.

Figura 6, ámbito y motivo de solicitudes

Ámbito Motivo	Laboral	Medios	Asocia.	Deporte	Educación	Servicios	Otros	TOTAL
Despido/Embarazo	10							10
Acceso/Selección	7		1					8
Promoción	2							2
Acoso sexual	1					1		2
Acoso sexista	2							2
Conciliación	11							11
Lenguaje/Textos		2						2
Normativa	6			1		1	5	13
Trato					1			1
Prácticas						1		1
Imágenes		6					1	7
Riesgo embarazo	2							2
Otros	4						2	6
TOTAL	45	8	1	1	1	3	8	67

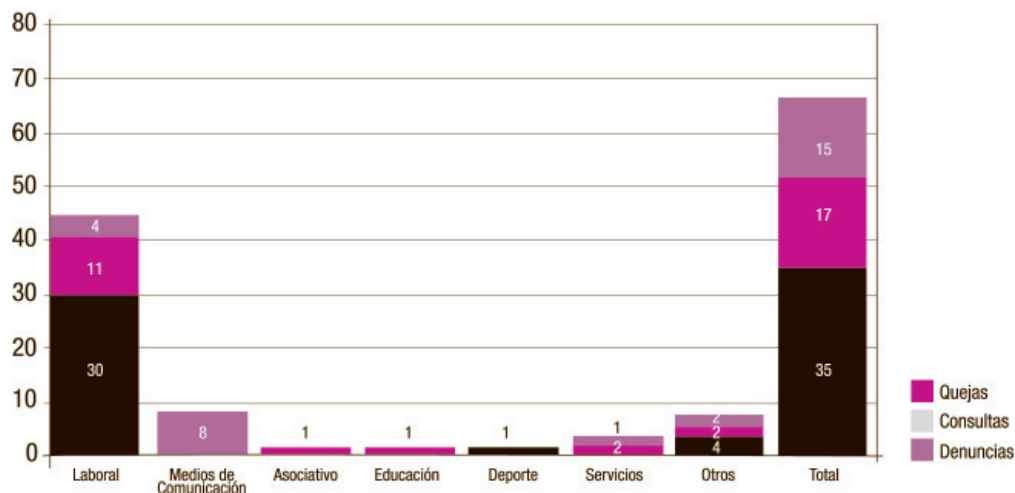
Los datos expuestos en la figura 6 constatan que:

- Más de los 2/3 de las solicitudes (n=45, 67,2%) hacen referencia al ámbito laboral y los cuatro motivos expuestos en el 75,5% se corresponden con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (n=11); el despido por embarazo (n=10); los procesos de selección y acceso al empleo (n=7); y normativas de referencia (n=6). En menor número se encuentran motivos relacionados con el acoso sexista (n=2); el riesgo durante el embarazo (n=2); la promoción profesional (n=2); el acoso sexual (n=1); y “otros” motivos (n=4). Estas últimas cuestiones, si bien las afectadas son mujeres, no tienen vinculación con la discriminación por razón de sexo y, por tanto, no propias de la Defensoría para la Igualdad (dificultades de acceso al empleo por el requisito del euskera, despido como cargo de confianza, acoso laboral no sexista e información sobre derechos sobre contrato de relevo).
- Los medios de comunicación (n=8, 11,9%) adquieren importancia entre las solicitudes atendidas y los motivos refieren a imágenes y/o textos en la publicidad (n=6), en 5 casos se trata de la publicidad de servicios sexuales y en 1 de un cartel; y el uso del lenguaje o textos (n=2), en la publicidad de juguetes y en un texto periodístico.
- Las solicitudes relativas al ámbito de servicios (n=3, 4,5%) se refieren a una normativa de una póliza de seguro médico, a un presunto acoso sexual en una autoescuela y a prácticas sobre la ubicación de cambiadores de bebés en una gran superficie comercial.
- Los ámbitos asociativo, del deporte y de la educación han sido objeto de 1 solicitud respectivamente (1,5%). La motivación del primero se debe a la presunta restricción del acceso de las mujeres a la condición de socias; en el segundo a la presunta limitación a la categoría femenina a participar en competiciones; y, en el tercer y último ámbito, al trato presuntamente discriminatorio recibido por un alumno.
- Las 8 solicitudes restantes refieren a “otros” ámbitos (11,9%) y agrupan problemáticas no vinculadas a las competencias de la Defensoría para la Igualdad. De las cuales 6 refieren a administraciones públicas y 2 a pensiones de viudedad (que se estima que podría requerir el estudio de la legislación al respecto desde la perspectiva de género).

Finalmente, resulta alarmante constatar que los dos motivos aglutinadores del mayor número de solicitudes son la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (16,4%), seguido del problema de despido relacionado con el embarazo y la maternidad (14,9%). Esta última problemática visibiliza la intolerable discriminación basada en el sexo que opera, aun hoy en día, con mecanismos de expulsión directa de las mujeres del mercado de trabajo.

La figura 7 expone datos relativos a los ámbitos y las tipologías de las 67 solicitudes atendidas en la Defensoría para la Igualdad.

Figura 7, ámbito y tipología de solicitudes (n=67)



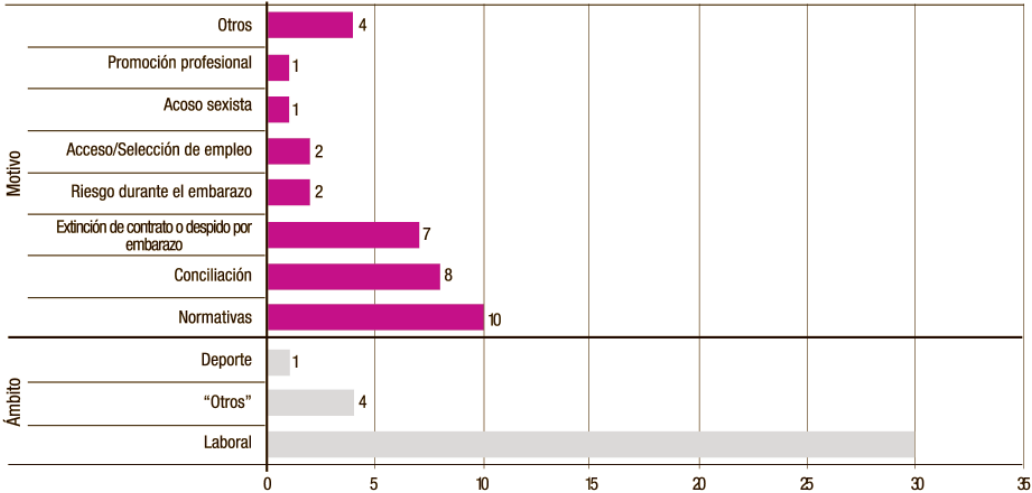
Teniendo en cuenta la información relativa al ámbito/tipología de las solicitudes se constata que cerca de la mitad de las mismas responden a consultas (n=30, 44,8%), seguidas por las quejas (n=11, 16,4%) y en ambos casos referidas al ámbito laboral. A su vez, algo más de la mitad de las denuncias están vinculadas con medios de comunicación (n=8, 12,0%).

De las 35 consultas (52,2%), a excepción de 1 derivada a la Institución del Ararteko, han sido atendidas y resueltas en la Defensoría para la Igualdad. Entre los motivos a que refieren dichas solicitudes se encuentran cuestiones relativas a normativas (n=10), 5 del ámbito laboral, 4 a “otros” ámbitos y 1 al ámbito del deporte; a la conciliación de

la vida laboral, familiar y personal (n=8); y a la extinción de contrato o despido relacionado con el embarazo y la maternidad (n=7). En menor número aglutinan aquellos motivos relacionados con riesgos durante el embarazo (n=2), el acceso o selección para el empleo (n=2), a pautas de actuación ante el acoso sexista (n=1), a la promoción profesional (n=1), así como con “otros” motivos (n=4).

Estos últimos plantean cuestiones ajenas a la competencia de la Defensoría para la Igualdad y relacionadas con contratos de relevo, acoso laboral no sexista, rescisión de contrato como cargo de confianza y dificultades de acceso al mercado laboral por el requisito de euskera.

Figura 8, ámbito y motivo de consultas (n=35)

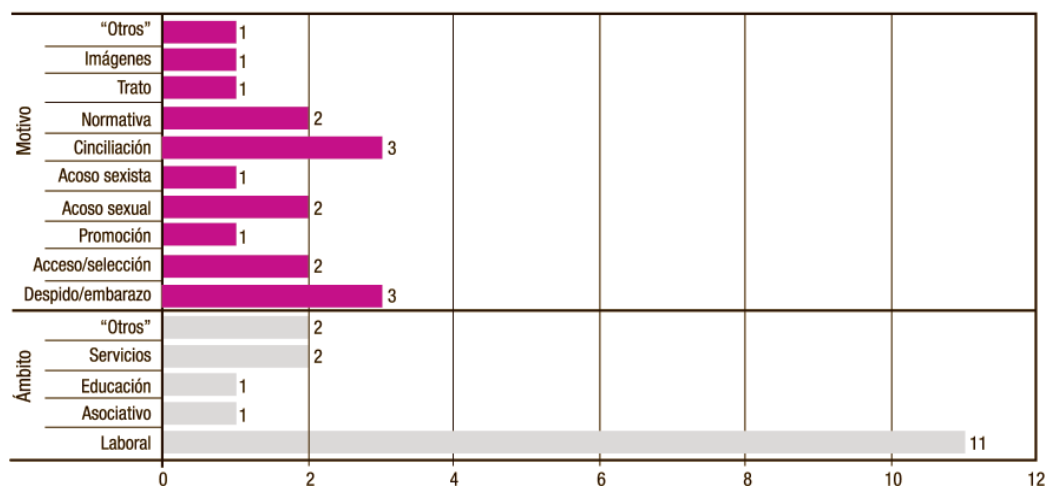


El ámbito a que refieren las 17 quejas formuladas a la Defensoría para la Igualdad, al igual que en el caso de las consultas, es mayoritariamente el laboral (n=11). Las 6 quejas restantes plantean problemáticas relativas al ámbito servicios (n=2), asociativo (n=1), educación (n=1) y a “otros” ámbitos (n=2).

En cuanto a los motivos que han dado origen a dichas quejas, la figura 9 recoge la diversidad de problemáticas de presuntas discriminaciones por razón de sexo planteadas en la Defensoría para la Igualdad: despido y conciliación (n=3, respectivamente), acceso (en el empleo y a una asociación), acoso sexual (en el ámbito laboral y en el ámbito de servicios) y normativas

(normativa de fidelización interna en la empresa y en la póliza de un seguro), (n=2, respectivamente); finalmente, las 5 quejas restantes refieren a presuntas situaciones de discriminación en la promoción, de acoso sexista en una entidad pública, de trato discriminatorio en un centro educativo, de imágenes en la publicidad de fiesta del “alarde”, y “otros” motivos referido a la inadmisión por Etxebide de una persona divorciada del cupo de familias monoparentales.

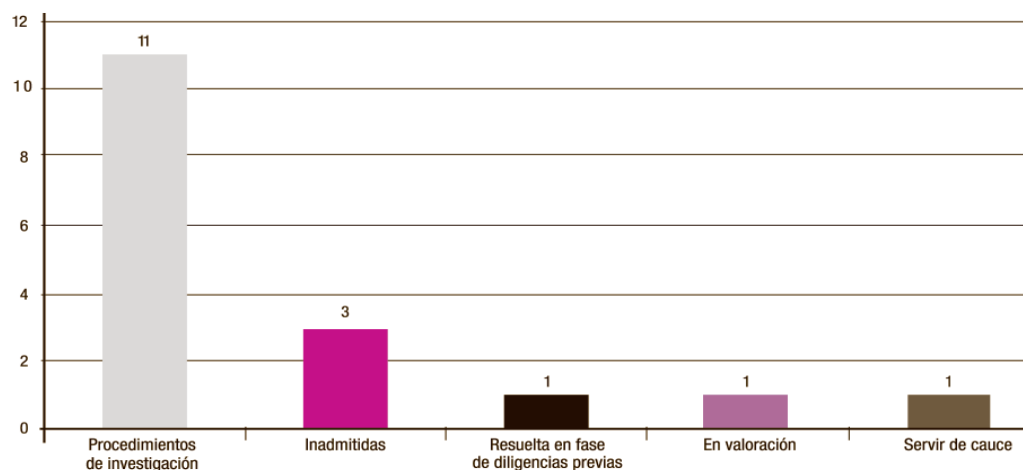
Figura 9, ámbito y motivo de quejas (n=17)



En la figura 10 se detallan las actuaciones llevadas a cabo por la Defensoría

para la Igualdad en relación a estas 17 *quejas*.

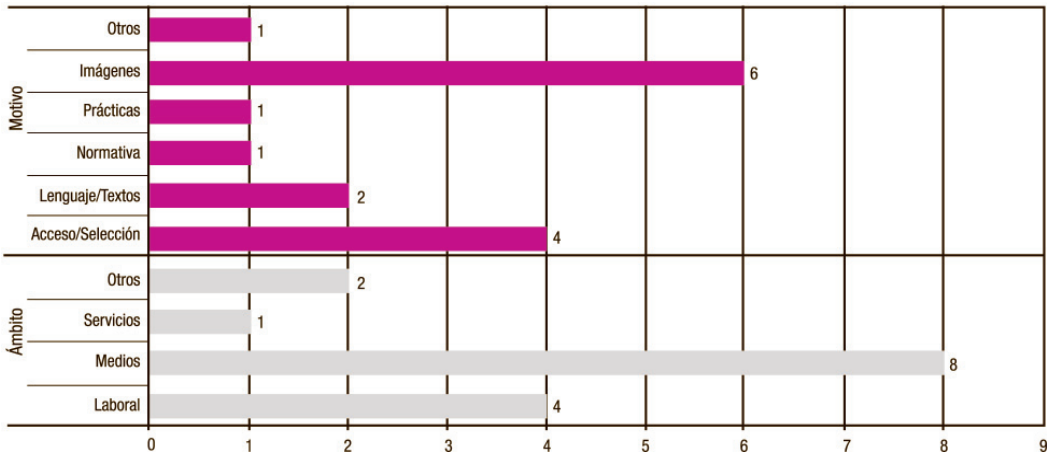
Figura 10, respuesta emitida a quejas (n=17)



Así, en 11 casos han sido objeto de acuerdo de investigación; 3 han sido inadmitidas por referirse al ámbito público (una derivada a la institución del Ararteko y las otras dos habían sido comunicadas a esta institución por la parte interesada); y de las 3 restantes, una ha sido resuelta en fase de diligencias previas (reincorporación tras excedencia por cuidado de menor que la empresa interpretó como excedencia voluntaria, modificando su posición tras informarle que incurrían en presunta discriminación); otra está en valoración (en fase de diligencias previas se ha solicitado información a la parte interesada, pendiente de su recepción para valorar la admisibilidad); y la última queja responde a actuaciones de “servir de cauce para facilitar la resolución de casos de acoso sexista” [artículo 64.2 apartado d)].

En la figura 11 se describen las 15 denuncias atendidas por la Defensoría para la Igualdad. De ellas, algo más de la mitad (n=8) se refieren a medios de comunicación y responden a la iniciativa de esta Defensoría en 5 casos. También el ámbito laboral (n=4) tiene importancia entre las denuncias formuladas, así como el ámbito servicios (n=1) y “otros” ámbitos (n=2). Entre los motivos de dichas denuncias, 6 de ellas se deben a imágenes en publicidad, 4 a presunta discriminación en el acceso al empleo, 2 al uso sexista del lenguaje en medios de comunicación, 1 a normativa (sobre precio público de un servicio), 1 a prácticas (cambiadores de bebé sólo en baños de señoras) y 1 a “otros” motivos (composición aparentemente solo de hombres de un nuevo Observatorio).

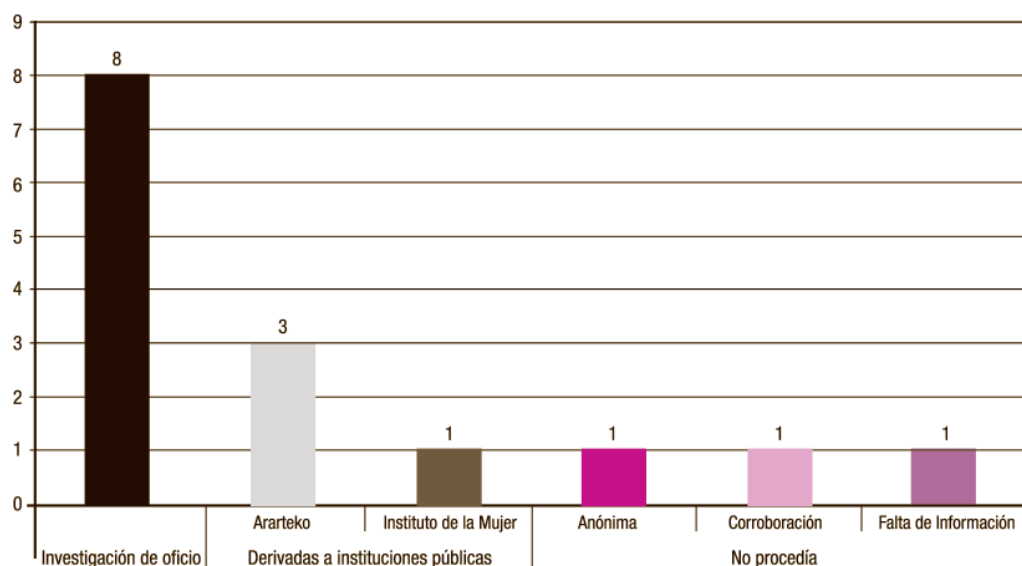
Figura 11, ámbito y motivo de denuncias (n=15)



Las actuaciones de la Defensoría para la Igualdad ante estas 15 *denuncias* se recogen en la figura 12. En concreto, en 8 casos han sido objeto de investigación de oficio y, tras diligencias previas y valoración, ante las 7 denuncias restantes, 4 han sido derivadas a otras instituciones públicas: 3 a la institución del Ararteko por tratarse de cuestiones relativas al sector público y 1 al Instituto de la Mujer por ser de un ámbito competencial superior al de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las 3 denuncias restantes se valoró que no procedía su investi-

gación por tratarse de una denuncia anónima (incumpliendo el requisito señalado por el artículo 11.3 del Decreto 119/2006), no corroborarse en fase de diligencias previas la información objeto de denuncia (cambiador de bebés accesible para hombres en un centro comercial) y en un caso no se dispone de suficiente información para incoar expediente de investigación, pese a haberla solicitado en fase de diligencias previas (entrevista de selección en la que se expone a una candidata interesada que desean contratar a un varón).

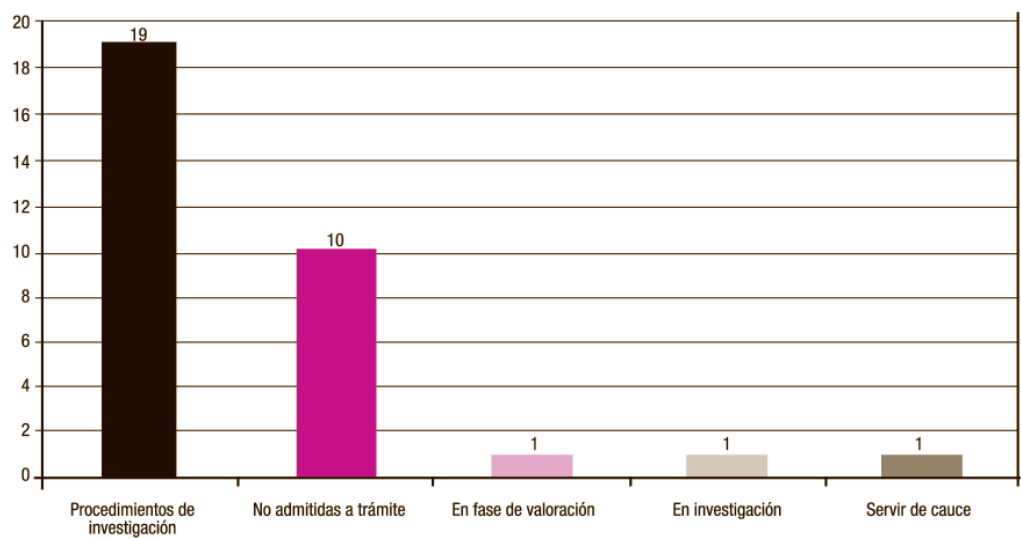
Figura 12, respuesta emitida a denuncias (n=15)



A continuación, en la figura 13, se expone una síntesis sobre cómo concluyen, tras practicar, en su caso, diligencias previas y valorar su admisibilidad, las 32 quejas

y denuncias atendidas en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el año 2008.

Figura 13, actuaciones relativas a quejas/denuncias (n=32)



La Defensoría para la Igualdad ha acordado iniciar 19 procedimientos de investigación y servir de cauce en 1 caso de presunto acoso sexista en una entidad pública (62,5%). Estos 20 expedientes han tenido su origen en 12 quejas (inicio del procedimiento de investigación a instancia de parte) y 8 denuncias (expedientes de investigación iniciados de oficio). Dichas solicitudes han sido formuladas por 13 mujeres, 1 hombre; la propia Defensoría (n=5) y un centro educativo de

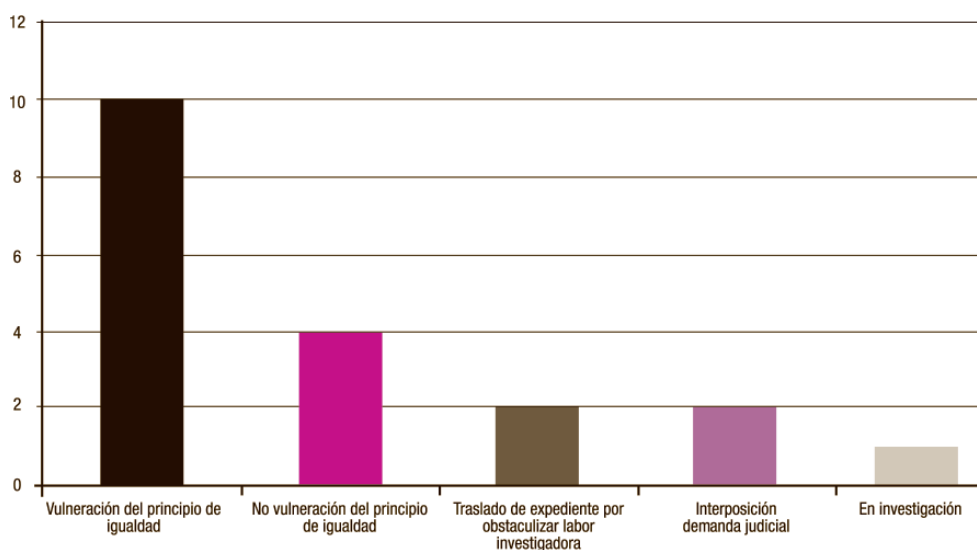
Formación Profesional (n=1). La descripción detallada de estos contenidos se expone en el subapartado 2.4 del presente Informe Anual.

Del total de los 19 expedientes de investigación, 18 han sido resueltos a la fecha de finalización de este Informe Anual. Así, 10 investigaciones han finalizado con resoluciones en las que se constata la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres; 4 en la que no se evi-

dencia tal realidad; 2 resoluciones cumplen la función de cierre de expediente derivado por presentar la parte interesada demanda judicial (artículo 65 de la Ley 4/2005); y 2 resoluciones de traslado de expediente a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por obstaculización de la ac-

ción investigadora. Un expediente abierto previsiblemente finalizará por caducidad debido a que la interesada se encuentra ausente de su puesto de trabajo, limitando toda posibilidad de profundizar en la investigación correspondiente.

Figura 14, resultados de resoluciones (n=19)



Durante este ejercicio 2008, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha intervenido –por vez primera– ante una solicitud referida a presunto acoso sexista en el sector público, derivada por la institución del Ararteko. Ante la limitación impuesta con carácter general por el artículo 64.2 a) de la Ley 4/2005, para investigar cuestiones referidas al sector público, y la competencia atribuida por el artículo 64.2 d) de la citada Ley que no delimita el sector (público o privado) al referirse a la función de

“servir de cauce para facilitar la resolución de casos de acoso sexista”, la Defensoría para la Igualdad solicitó el correspondiente dictamen a la Comisión Jurídica Asesora del Gobierno Vasco. Tras las aclaraciones técnicas pertinentes sobre su potestad de intervención, la Defensoría planteó al órgano competente de la entidad pública en cuestión (Dirección de la Ertzaintza), la necesidad de realizar las investigaciones

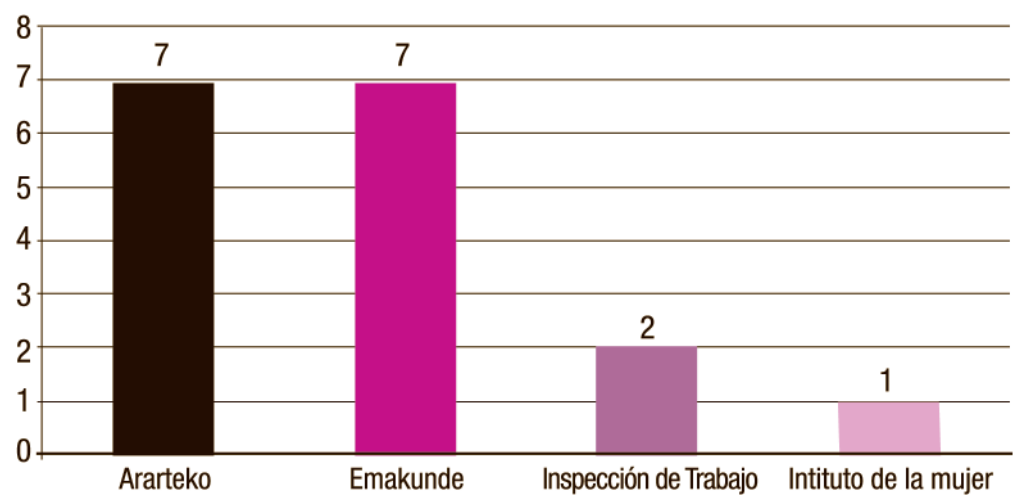
oportunas, solicitando informase a esta institución del resultado de las mismas. Trascurridas varias semanas, tal Dirección solicita a esta Defensoría suspensión de la actuación por interposición de demanda judicial por la persona interesada.

Las razones que motivan la inadmisión a trámite de 10 solicitudes (31,2%), 7 denuncias y 3 quejas, son: por tratarse de presuntas discriminaciones por razón de sexo relativas al sector público (n=6); por corresponder a un ámbito geográfico superior a la CAE (n=1); haberse presentado de manera anónima (n=1); no disponer de suficien-

te información para incoar procedimiento (n=1); y, finalmente, por no corroborarse, en fase de diligencias previas, la práctica denunciada (n=1).

Se han llevado a cabo 17 remisiones a otras instituciones públicas (relativos a 15 expedientes) para la actuación correspondiente (figura 15). En esta línea, se han enviado a la institución del Ararteko (n=7), a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (n=7), a Inspección de Trabajo (n=2) y al Instituto de la Mujer del Gobierno de España (n=1).

Figura 15, derivación de expedientes



Finalmente, se constata una evolución creciente en el número de solicitudes formuladas a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres: 35 solicitudes en 2006, 51 en el año 2007 y 67 en el 2008. Esto supone un incremento del 31,4% de las solicitudes del año 2008 en relación al año anterior. A su vez, se constata que el porcentaje de consultas ha decrecido un 14,4%, representando algo más de la mitad de las solicitudes atendidas en 2008. Por su parte, el número de quejas y denuncias ha incrementado en similares porcentajes, pasando a representar casi la mitad de las solicitudes atendidas. El incremento de quejas y denuncias en detrimento de las consultas, evidencia el mayor peso que progresivamente adquiere la función inspectora e investigadora de la Defensoría frente a la consultiva o de asesoramiento.

2.3 Descripción de solicitudes atendidas

En este subapartado se exponen las características de cada una de las solicitudes planteadas en la Defensoría para la Igualdad, así como las respuestas ofrecidas, a excepción de aquellas sobre las que se ha acordado iniciar el procedimiento de investigación que se aborda en el apartado 2.4.

El orden en que se describen las solicitudes presentadas por la ciudadanía por presunta discriminación directa o indirecta por razón de sexo es el siguiente, aplicando cuatro epígrafes en orden cronológico:

- El epígrafe a) incluye las *Consultas* (C) que la ciudadanía ha planteado a la Defensoría para la Igualdad en el año 2008 (figura 16). Esto es, las consultas resueltas en la Defensoría y que han requerido de asesoramiento especializado en materia de

igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, así como aquellas que han sido excluidas porque las cuestiones planteadas no corresponden su ámbito de actuación y las consultas derivadas a otra institución.

- A su vez, en el epígrafe b) se exponen las *Quejas* (Q) atendidas en la Defensoría para la Igualdad (figura 17), describiendo las quejas inadmitidas, aquellas que no procedía iniciar procedimiento de investigación y, finalmente, se detallan las quejas objeto de investigación.
- En el epígrafe c) se detallan las *Denuncias* (D) recibidas en la Defensoría para la Igualdad en el año 2008 (figura 18), abordando tanto las denuncias no admitidas a trámite como las que han sido objeto de investigación.
- Finalmente, en el epígrafe d) se exponen las cuestiones referidas a las derivaciones de solicitudes o remisiones de expedientes a otras instituciones por parte de la Defensoría (figura 19), bien para su atención por exceder al ámbito de competencia de la Defensoría, bien para iniciar expediente sancionador, en su caso.

a) CONSULTAS

En la figura 16 se exponen los motivos de las 35 consultas planteadas en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el año 2008. Esto es, consultas específicas resueltas en esta Defensoría; las no propias de esta institución; y las derivadas a otras instituciones en cumplimiento del artículo 70.2 g) de la Ley 4/2005.

Figura 16, consultas (n=35)

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE CONSULTA RESUELTA EN LA DEFENSORÍA
C/04/2008	Despido de una trabajadora tras finalizar el período de suspensión por maternidad.
C/07/2008	Presunta discriminación derivada del cambio de titularidad de un recibo a efectos del IBI.
C/16/2008	Cláusula en el contrato laboral referida a no concurrencia y permanencia en la empresa. Derechos en caso de despido. Derechos por ser madre-trabajadora de un bebé de 6 meses.
C/17/2008	Despido de una trabajadora por cuenta ajena sometida a tratamientos de reproducción asistida.
C/18/2008	Preguntas relacionadas con la vida personal y familiar de la aspirante al puesto de trabajo en las entrevistas de selección.
C/21/2008	Movilidad funcional en la empresa tras baja por maternidad seguida de otra baja por enfermedad común de 5 meses de duración.
C/22/2008	Diferencia de trato a hombres y mujeres en las ayudas del Gobierno Vasco por acogerse a excedencia o reducción de jornada.
C/23/2008	Despedida de su trabajo estando con reducción de jornada por guarda legal de su hija adoptiva y en proceso de realizar una segunda adopción.
C/24/2008	Concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal.
C/26/2008	Desigual trato legal entre parejas de hecho y parejas que han contraído matrimonio a la hora de percibir la pensión de viudedad cuando fallece uno de sus miembros.
C/27/2008	Discriminación por razón de sexo en la promoción profesional.
C/28/2008	Asistencia del equipo alevín femenino de natación al Campeonato de España de selecciones autonómicas.
C/29/2008	Extinción del contrato de trabajo hasta fin de obra durante la baja por maternidad.
C/30/2008	Trabajadora por cuenta ajena con reducción de jornada por cuidado de menor que consulta sobre una modificación horaria propuesta por la empresa.
C/32/2008	Prestación por riesgo durante el embarazo.
C/34/2008	Derecho a modificar el porcentaje de reducción de jornada por guarda legal.

C/36/2008	Régimen jurídico de la jornada por guarda legal.
C/37/2008	Actuación de la empresa ante una situación de presunto acoso sexual que se produce entre compañeros de trabajo.
C/38/2008	Régimen jurídico de la reducción de jornada por guarda legal y de la excedencia para atender el cuidado de un hijo o hija.
C/39/2008	Presunta discriminación por razón de sexo que se inicia al comunicar a la empresa su decisión de adoptar un menor.
C/40/2008	Trabajadora por cuenta ajena solicita asesoramiento laboral sobre su relación contractual y contrato de relevos.
C/41/2008	Régimen jurídico de las trabajadoras con contrato de servicio doméstico y derechos en supuestos de maternidad.
C/47/2008	Extinción del contrato por obra durante la baja médica por embarazo de riesgo.
C/48/2008	Despido por maternidad.
C/49/2008	Derecho de lactancia de un trabajador por cuenta ajena siendo su pareja trabajadora autónoma.
C/50/2008	El derecho de la madre a la licencia de dos días por nacimiento de hijo o hija.
C/51/2008	Bajas médicas y bajas por maternidad como absentismo laboral.
C/56/2008	Pensiones de viudedad y discriminación indirecta.
C/57/2008	Elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.
C/58/2008	Derechos y permisos retribuidos en caso de adopción internacional.
Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE CONSULTA NO PROPIA
C/8/2008	Valoración de un curso de Igualdad en la OPE de la Diputación Foral de Álava.
C/20/2008	Mujer con alto nivel académico se siente discriminada en el acceso a puestos de trabajo por no tener título de euskera.
C/25/2008	Cese de secretaria de un miembro del Senado.
C/33/2008	Trabajadora por cuenta ajena víctima de un presunto acoso laboral solicita ayuda.
Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE CONSULTA DERIVADA
C/62/2008	Adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo por riesgo durante el embarazo en una entidad pública. Derivación a la Institución del Ararteko.

A continuación se describen las consultas específicas atendidas y resueltas en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres (n=30), exponiendo los contenidos de las cuestiones planteadas por la ciudadanía así como el análisis-respuesta pertinente a cada una de ellas.

Solicitud C/04/2008

Despido de una trabajadora tras finalizar el período de suspensión por maternidad.

Dña. _____, trabajadora por cuenta ajena, tras el período de baja maternal y al reincorporarse a su puesto habitual, la dirección de la empresa le comunica oralmente su próximo despido por falta de trabajo. Solicita saber qué derechos le amparan.

Análisis/Respuesta

Se le indica que ante una decisión empresarial de esta naturaleza, si el despido es impugnado ante la jurisdicción social, pueden producirse diferentes efectos en atención a la calificación que del mismo haga el órgano judicial.

Requisito que se ha de cumplir con anterioridad al inicio del procedimiento judicial es el intento de conciliación previo ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El plazo para reclamar es de 20 días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido el despido. El órgano judicial calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Se le informa asimismo que en virtud del apartado c) del artículo 108.2 de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por Real

Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, y modificado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, será nulo el despido de los trabajadores y trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o de la hija. Este derecho será aplicable salvo en los casos que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

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. Por ello, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

Solicitud C/07/2008

Presunta discriminación derivada del cambio de titularidad de un recibo a efectos del IBI.

El Síndico del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, en el marco de las relaciones interinstitucionales, plantea a la Defensoría una problemática derivada del cambio de titularidad de un recibo a efectos del IBI, donde no se respeta la cotitularidad de la mujer al quedarse viuda.

Se considera que la viuda sufre un agravio comparativo respecto a los viudos cotitulares de los inmuebles puesto que éstos no se ven obligados a renovar el título registral por figurar como primer titular del bien.

El Síndico emite escrito al Departamento Municipal de Hacienda, Patrimonio y Presupuestos recomendando que se trate la cotitularidad solidariamente y así se pueda efectuar el pago de IBI por cualquiera de los copropietarios del inmueble afecto, independientemente del que aparezca como primer titular en las Escrituras.

El Departamento Municipal de Hacienda, Patrimonio y Presupuestos emite informe que incluye una serie de conclusiones, entre las que se recoge que los fallecimientos determinan la traslación de la propiedad de los bienes del fallecido (del % de que sea titular) a sus herederos conforme a lo dispuesto por la legislación civil. Asimismo, este acto traslativo de la propiedad determina una serie de obligaciones tributarias de carácter formal y de carácter material impuestas por normas con rango de ley y sin excepciones.

Análisis/Respuesta

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres no puede intervenir debido a las limitaciones establecidas en su normativa. No obstante, transmite al Síndico la valoración de la conveniencia de que cualquier entidad (en este caso el Departamento Municipal de Hacienda, Patrimonio y Presupuesto y, más concretamente, referido al IBI) registre sistemáticamente a todas las personas titulares, en los casos referentes a propiedades compartidas. Ello avalado por lo establecido por el artículo 16. a) de

la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que señala que los poderes públicos vascos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deben *“incluir sistemáticamente la variable sexo en (...) la recogida de datos que lleven a cabo”*.

Solicitud C/16/2008

Cláusula en el contrato laboral referida a no concurrencia y permanencia en la empresa. Derechos en caso de despido. Derechos por ser madre-trabajadora de un bebé de 6 meses.

Antes de firmar un contrato de trabajo, la empresa quiere que Dña. _____ firme un documento de confidencialidad. No podrá trabajar con la competencia ni empresas con las que tenga contacto, ni clientes ni proveedores durante 2 años. También exige a la misma durante la vigencia del contrato laboral la dedicación exclusiva a la actividad. Pregunta sobre la legalidad de esta cláusula. Asimismo, plantea qué legislación le protege ante un supuesto de despido unilateral por parte de la empresa. Finalmente, solicita información sobre los derechos laborales de los que puede beneficiarse por ser madre de un bebé de 6 meses.

Análisis/Respuesta

Respecto a la consulta de la cláusula de no concurrencia y de permanencia en la empresa, se le informa que esta materia no es del ámbito de competencia de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. No obstante, se le indica que la misma se encuentra regulada en el artículo 21 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el

Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y se le sugiere que, previa firma del contrato, formule la consulta correspondiente al INEM.

En cuanto a sus derechos en caso de despido unilateral por parte de la empresa, desde el ámbito de competencia de esta institución, se le informa que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Disposición adicional décimo tercera hace modificaciones de la Ley de Procedimiento Laboral. La cual, en su artículo 108.2, recoge con precisión que *“será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”*. Asimismo, subraya y delimita que *“será también nulo el despido en los siguientes supuestos: c) El de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo. Lo establecido en las letras anteriores (a, b y c) será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados”*.

En cuanto a sus derechos como madre-trabajadora de un bebé de 6 meses se le informa que en el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se regula el Derecho a la Conciliación de la

vida familiar y laboral, en concreto los relacionados con el derecho de lactancia (artículo 37.4), reducción de jornada (artículo 37.5) y excedencia (artículo 46.3) que, a su vez, pueden haber sido mejorados mediante convenio colectivo.

A su vez, el artículo 37 apartado 6 de dicho Estatuto especifica que *“la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre el empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral”*.

Finalmente, se le informa que el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social de Gobierno Vasco regula la concesión de ayudas económicas con el fin de apoyar políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en el Decreto 118/2007, de 17 de julio, sobre las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Solicitud C/17/2008

Despido de una trabajadora por cuenta ajena sometida a tratamientos de reproducción asistida.

Dña. _____ trabaja por cuenta ajena en una empresa de limpiezas con un contrato

indefinido. En los últimos meses permanece de baja por problemas de salud, debido a los que la pareja decide someterse a un tratamiento de reproducción asistida, en concreto a la inseminación in vitro. El primer intento resulta fallido y deben esperar un período de 13 meses para someterse a un segundo intento. Tras el primer intento fallido de inseminación, decide reincorporarse a su trabajo pero desde la empresa le comunican su despido. Solicita a la Defensoría asesoramiento sobre sus derechos.

Análisis/Respuesta

Se le informa que el despido de un trabajador o trabajadora por cuenta ajena se encuentra regulado en el artículo 49 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se desconocen los argumentos aducidos por la empresa para justificar ese despido. Sin embargo, se le indica que ante la decisión de despedir a la mujer, la empresa debe comunicárselo por escrito con un plazo de 15 días de antelación debiendo acudir en este período a su trabajo habitual.

En caso de que este plazo de 15 días no fuera respetado, se estaría ante un despido improcedente. Se le recomienda que no firme el finiquito antes de consultar con un abogado o abogada o sindicato.

Ante una decisión empresarial de esta naturaleza, si el despido es impugnado ante la jurisdicción social, pueden producirse diferentes efectos en atención a la calificación que del mismo haga el órgano judicial.

Requisito que se ha de cumplir con ante-

rioridad al inicio del procedimiento judicial es el intento de conciliación previo ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación. El plazo para reclamar es de 20 días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido el despido.

El órgano judicial calificará el despido como procedente, improcedente o nulo.

Adicionalmente a lo expuesto se le facilita información acerca de una sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas referido a supuestos de Inseminación in Vitro.

En sentencia del 26 de febrero de 2008, asunto C-506/06, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que servirá de jurisprudencia para toda la Unión Europea, estima que, por razones derivadas de la observancia del principio de seguridad jurídica, no cabe admitir que la protección contra el despido establecida por la Directiva 92/85/CEE relativa a la seguridad y la salud de la trabajadora embarazada se extienda a una trabajadora cuando, en el momento en que se le comunica su despido, aún no ha tenido lugar la transferencia de los óvulos fecundados in vitro a su útero. En efecto, si se aceptase tal supuesto, podría concederse el beneficio de esta protección aun cuando esta transferencia se retrasara por cualquier razón durante varios años o incluso se renunciara definitivamente a ella.

No obstante, una trabajadora sometida a un tratamiento de fecundación in vitro puede acogerse a la protección contra la discriminación por razón de sexo conferida por la Directiva relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Directiva 2002/73/CE

de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En este caso se desconocen los datos y circunstancias que concurren. En todo caso, será el juez o la jueza de la jurisdicción social la competente para resolver este despido como improcedente o nulo.

Será el abogado o abogada quien estime tras estudiar todos los elementos y circunstancias relevantes del caso, si la motivación de la demanda por despido se podría fundamentar en una vulneración de los derechos fundamentales por discriminación por razón de sexo. En este supuesto, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, a tenor del artículo 75 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, es competente para emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley de Procedimiento Laboral.

En este sentido, de acuerdo a lo regulado en el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamente en actuaciones de discriminación por razón de sexo, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar si lo estimase útil y pertinente informe o dictamen de los organismos competentes.

Solicitud C/18/2008

Preguntas relacionadas con la vida personal y familiar a la aspirante al puesto de trabajo en las entrevistas de selección.

Dña. _____ asiste a una entrevista de trabajo para un puesto de administrativa en la empresa _____ sita en Gernika-Lumo. La primera pregunta que le formulan es si tiene hijos y al contestar la entrevistada que dos hijas, se interesan por la edad de las mismas. La aspirante pregunta si los datos relacionados con su vida personal son relevantes, a lo que la entrevistadora contesta que sí, que son determinantes para saber si va a ser capaz de compaginar su vida laboral y familiar. Seguidamente, se suceden una serie de preguntas relativas al puesto de trabajo que desempeña su cónyuge y sobre quién se ocuparía del cuidado de sus hijas en el supuesto de que fuera contratada.

Pregunta si es lícita la realización de preguntas sobre la vida personal y familiar en una entrevista de selección para un puesto de trabajo.

Análisis/Respuesta

Se le informa que la discriminación laboral por razón de sexo, tal y como expuso la sentencia del Tribunal Constitucional 173/199 puede existir incluso en fases anteriores a la formalización del contrato de trabajo, *“la conducta discriminatoria se caracteriza por el resultado peyorativo para el sujeto que la sufre, que ve limitados sus derechos o legítimas expectativas por la concurrencia en él de un factor cuya virtualidad justificativa ha sido descartada expresamente por la*

Constitución, por su carácter de atentatorio contra el ser humano. En este contexto, no puede sostenerse que sólo cuando está en curso una relación laboral pueda generarse una conducta de esta naturaleza, ya que de sostenerse dicha postura quedarían al margen de tutela algunas de las más notorias consecuencias de discriminación como mal social a erradicar (especiales dificultades en el acceso al empleo de los colectivos discriminados, ó en el caso de las mujeres la continuidad de su propia carrera profesional por la maternidad)”.

Atendiendo a la normativa vigente en el ámbito europeo, el artículo 14 apartado a) de la Directiva 2006/54 CE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, recoge expresamente que no se ejercerá discriminación directa ni indirecta por razón de sexo, en relación con *“las condiciones de acceso al empleo, al trabajo por cuenta propia o a la ocupación, incluidos los criterios de selección y las condiciones de contratación, cualquiera que sea el sector de actividad y en todos los niveles de jerarquía profesional, incluida la promoción”.*

Por su parte, en el ordenamiento jurídico estatal, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 5 que *“el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable en el acceso al empleo....”.* Además del artículo 5, la Ley Orgánica 3/2007 dedica otros preceptos a la materia, recogiendo en su artículo 42 como objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar hacia la

igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo cual se logrará mejorando la empleabilidad y la permanencia de las mujeres en el empleo, para lo cual se contempla abiertamente la posibilidad de establecer medidas de acción positiva en el acceso al empleo.

En definitiva, la ausencia de toda discriminación tanto directa como indirecta constituye una pieza clave en relación con las condiciones de acceso al empleo tanto público como privado. Sin embargo, y a pesar de las previsiones normativas al respecto, es innegable que en el ámbito privado donde rige la libertad de contratación, el empresario o la empresaria tiene un amplio margen de maniobra a la hora de elegir, o mejor dicho rechazar, a determinados trabajadores y trabajadoras, siempre que se respeten formalmente sus derechos fundamentales.

Ahora bien, siendo innegable ese amplio margen de maniobra que tiene el empresario a la hora de realizar la selección de su personal, y de conformidad con diversos estudios realizados sobre la cuestión, desde la *“Psicología del Trabajo”* se parte de la premisa de que no sólo es posible sino también deseable realizar procesos de selección sin sesgos de género, que cumplirían las siguientes tres condiciones: evaluación centrada exclusivamente en los méritos y competencias de los candidatos y candidatas; requisitos exigidos para acceder al puesto de trabajo han de estar justificados y tienen que estar vinculados al puesto; y proceso debe basarse en una comparación objetiva entre el perfil del candidato o la candidata y los requisitos del puesto.

En relación a las entrevistas de selección,

constituyen una técnica que exige una gran competencia para su realización por parte del entrevistador o de la entrevistadora, ya que son posibles muchos sesgos y errores. En este sentido, es necesario el establecimiento de determinadas garantías para que la entrevista se realice según criterios objetivos y claros. Como regla general, la entrevista debe conducirse de modo que no se favorezca a las personas de uno u otro sexo, de un estado civil determinado, de una nacionalidad, etc., al objeto de estar libres de cualquier tipo de discriminación. Todas las preguntas deben estar relacionadas con las especificaciones del puesto y únicamente, en trabajos de alta disponibilidad o con horarios variables sería admisible examinar otras circunstancias que puedan influir en el rendimiento o el ajuste laboral, debiendo en todo caso ser idéntica su formulación para hombres y mujeres.

Se le informa de los requisitos y posibilidad de solicitar a la Defensoría que investigue esta presunta discriminación por razón de sexo.

Solicitud C/21/2008

Movilidad funcional en la empresa tras baja por maternidad seguida de otra baja por enfermedad común de 5 meses de duración.

Dña. _____ trabaja desde hace 10 años como auxiliar administrativa en el departamento de administración de _____ realizando, entre sus funciones, tareas de facturación, albaranes, pago de nóminas, reclamaciones de pago, bancos, cheques contabilidad, pago a proveedores, etc. Asimismo realiza tareas comerciales, por las que percibe una comisión del 15% del to-

tal de las ventas efectuadas, si bien dicha cantidad no queda reflejada en su nómina.

Cuando faltan 20 días para finalizar la baja por maternidad comunica al director que reducirá su jornada por guarda legal, así como el horario que desea realizar. 10 días antes de incorporarse a su puesto de trabajo, y como consecuencia de un accidente doméstico, coge la baja por incapacidad temporal durante 5 meses. Cuando se reincorpora a la empresa le comunican que sus funciones van a cambiar ya que la persona que le ha sustituido durante su baja va a continuar en su puesto en el departamento de administración, y ella debe pasar al departamento comercial, con dedicación exclusiva a las ventas.

El director de la empresa _____ le pone al corriente de sus nuevas funciones y le comenta que va a percibir su nómina más el 15% de las ventas que realice en concepto de comisiones, si bien de la cantidad total resultante se le deducirá la cantidad que perciba en la nómina.

Análisis/Respuesta

Se le informa que de los hechos relatados en su consulta no se aprecian indicios de una situación específicamente relacionada con la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, motivo este por el que la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres no considera deba pronunciarse sobre cuestiones de carácter estrictamente laborales como pueda ser, en su caso, la procedencia o improcedencia de la movilidad funcional.

Solicitud C/22/2008

Diferencia de trato a hombres y mujeres en las ayudas del Gobierno Vasco por acogerse a excedencia o reducción de jornada.

Dña. _____ consulta sobre la razón por la cual las ayudas económicas previstas por el Gobierno Vasco para acogerse a excedencia o reducción de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas y/o para el cuidado de familiares en situación de dependencia son superiores para los trabajadores que para las trabajadoras.

Análisis/Respuesta

La Defensoría para la igualdad de Mujeres y Hombres consulta a la propia Dirección de Familia del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social y traslada la respuesta facilitada por dicha dirección de que *“desde el I Plan de Familia iniciado en el año 2002, existe esta diferencia en las ayudas de hombres y mujeres en el ámbito de la conciliación. El motivo es el intento de animar a los hombres en la implicación del cuidado de los hijos y con el nuevo Decreto de Conciliación también en el cuidado de familiares dependientes. De hecho, el nuevo Decreto de Conciliación publicado el 27 de Julio de 2007 trata de fomentar la corresponsabilidad ampliando los periodos de disfrute cuando son compartidos por ambos miembros”*.

Solicitud C/23/2008

Despedida de su trabajo estando con reducción de jornada por guarda legal de su hija adoptiva y en proceso de realizar una segunda adopción.

Dña. _____ pone en conocimiento de la

Defensoría que lleva 11 años trabajando en una empresa del sector servicios. Le han despedido de su trabajo alegando *“actitud continuada que evidencia una prestación de servicios deficiente desde hace al menos 3 años”*, así como otras causas contenidas en el convenio colectivo (retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas, incumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, disminución del rendimiento laboral, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas, trasgresión de la buena fe contractual, manifiesta insubordinación individual)”. La consultante considera que si bien los motivos alegados por la empresa para proceder al despido no guardan relación directa con la discriminación por razón de sexo, personalmente opina que desde que disfruta de la reducción de jornada por guarda legal, no es interesante para la empresa y se ha visto afectada por cambios organizativos que han empeorado su situación (le han descendido de categoría y en estos momentos tiene tres jefes más que hace tres años).

Cronológicamente los hechos alegados por Dña. _____ se ordenan de la forma que se indica a continuación: año 2003, le descienden de categoría; año 2004, adopción de su hija; año 2005, incorporación a su puesto de trabajo tras la baja por maternidad; año 2006 se califica su actitud negativamente; año 2007, en términos generales recibe una mejor valoración; año 2008 despido. Solicita asesoramiento sobre sus opciones desde el punto de vista legal.

Análisis/Respuesta

Se le informa que cuando el trabajador o la trabajadora no está de acuerdo con la decisión empresarial de poner fin a la relación contractual, dispone de un plazo de 20 días hábiles para interponer demanda por despido nulo o improcedente ante el Juzgado de lo Social, aunque previamente deberá presentar la preceptiva papeleta de demanda ante el Servicio de Conciliación de la Comunidad Autónoma donde esté trabajando.

De la narración cronológica de los hechos se evidencia que a finales del año 2003 le descenden de categoría, si bien no es hasta el año 2004 cuando se produce la adopción. Asimismo, Dña. _____ alega que los motivos aducidos por el empresario para proceder a su despido son de carácter disciplinario, si bien el hecho de haber reducido la jornada laboral para atender el cuidado de su hija y estar en trámites de realizar una segunda adopción ha podido influir en dicha decisión.

En este sentido, se le informa que los datos aportados en la consulta son insuficientes a la hora de valorar si su despido puede tener relación con una presunta discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral remunerado, motivo por el cual se le solicita ampliación de la información inicialmente aportada así como la exposición de los motivos por los que ella considera que su despido está relacionado con su situación personal (excedencia para el cuidado de hija, trámites de una futura adopción) y no con otras posibles causas.

Dña. _____ comunica que antes de remitir a la Defensoría información más detallada precisa aclarar algunas dudas tanto

conceptuales (discriminación directa, indirecta), como relativas al procedimiento y efectos de las investigaciones realizadas por la Defensoría.

Tras remitir la información solicitada a Dña. _____, ésta comunica a la Defensoría que ha interpuesto demanda ante el Juzgado de lo Social.

Solicitud C/24/2008

Concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal.

Dña. _____ pone en conocimiento de la Defensoría que desde hace año y medio su marido, trabajador de una empresa de limpieza, solicitó una reducción de jornada por guarda legal para el cuidado de su hija. En el momento de solicitar la reducción el jefe propuso al trabajador la concreción horaria de la misma, pasando a trabajar dos noches a la semana. El problema se plantea cuando su jefe le propone un nuevo cambio de horario a efectos de que el trabajador preste sus servicios a diario durante 4 horas. Este horario propuesto supone la necesidad de reorganizar su vida y conllevaría la necesidad de contratar a una persona para el cuidado de su hija. Solicita asesoramiento.

Análisis/Respuesta

Se le informa que el permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogido en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en virtud del cual quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sen-

sorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla. Por su parte, el apartado 6 del citado artículo establece que la concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores y/o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El artículo 34.8 de dicho Estatuto establece que *“el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”*.

Por tanto, corresponde al trabajador o trabajadora la facultad de decidir la concreción horaria y determinación del período de disfrute de su reducción de jornada, si bien la adaptación y distribución de la jornada podrá estar regulado en el convenio o bien acordarse con la dirección. No obstante, en el supuesto que no exista acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute del permiso, se puede interponer una demanda ante el

Juzgado de lo Social, a través de un procedimiento específico para estas reclamaciones, previsto en la Ley de Procedimiento Laboral (artículo 138 bis).

Solicitud C/26/2008

Desigual trato legal entre parejas de hecho y parejas que han contraído matrimonio a la hora de percibir la pensión de viudedad cuando fallece uno de sus miembros.

Con la entrada en vigor el 1 de enero de 2008 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre en materia de medidas de Seguridad Social, se reconoce el derecho a la pensión de viudedad a quién se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando pareja de hecho y cumpla además una serie de requisitos.

Por su parte, la Disposición Adicional tercera de dicha Ley con carácter excepcional reconoce el derecho a la pensión de viudedad cuando el hecho causante (fallecimiento de uno de los miembros de la pareja) se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley (como sucede en el caso relatado en la presente consulta), si bien exige la concurrencia de una serie de circunstancias (que el beneficiario o la beneficiaria no tenga reconocido derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social, que el *causante y el beneficiario hubieran tenido hijos comunes, que la solicitud se presente en los doce meses siguientes a la entrada en vigor de esta Ley, etc.*).

Tras el fallecimiento de su pareja, Dña. _____ solicitó al INSS la pensión de viudedad, que le fue denegada, interponiendo reclamación previa contra dicha resolu-

ción, que también fue desestimada, motivo este por el que presentó la correspondiente demanda en el Juzgado de lo Social. La sentencia dictada en este procedimiento, deniega a la recurrente la pensión de viudedad por no cumplir uno de los requisitos exigidos por la Disposición Adicional tercera de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre en materia de medidas de Seguridad Social, dado que no había tenido hijos y/o hijas comunes con el causante.

En su consulta Dña. _____ plantea que en el supuesto de fallecimiento de uno de los cónyuges, el otro tiene derecho a percibir la pensión de viudedad, sin que el hecho de no tener descendencia pueda condicionar dicho derecho.

Análisis/Respuesta

Se informa a Dña. _____ que en virtud del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres *“la defensora no ha de entrar en el examen individual de las quejas (...) sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial”*.

Asimismo, y dado que la normativa reguladora de la pensión de viudedad es de carácter estatal (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social), se informa a Dña. _____ que el Defensor del Pueblo tiene como misión la protección y defensa de los derechos fundamentales y las libertades públicas de la ciudadanía, estando legitimado para interponer los recursos de inconstitucionalidad contra las leyes, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución y en la Ley Orgánica del Tribunal

Constitucional 2/1979 de 3 de octubre, a cuyos efectos le remitimos a su página Web (www.defensordelpueblo.es).

Solicitud C/27/2008

Discriminación por razón de sexo en la promoción profesional.

Dña. _____ vigilante en una empresa de seguridad privada, manifiesta su deseo de obtener la licencia de armas tipo C, con el objeto de poder promocionarse. El inspector le propone que vaya preparando toda la documentación y que la empresa va a presentarle a la obtención de la licencia. Sin embargo, han transcurrido cuatro meses y aún no ha tenido noticia alguna al respecto, relatando que compañeros varones en su misma situación ya han obtenido dicha licencia.

Análisis/Respuesta

En relación a la cuestión planteada, se le indica que la diferencia de trato por parte de la empresa en la promoción profesional de sus trabajadores y trabajadoras, constituye una actuación discriminatoria por razón de sexo, expresamente prohibida por la Ley, tal como se recoge en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Asimismo, se le informa que en virtud del artículo 12 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cualquier persona o grupo de personas que consideren que han sufrido una discriminación por razón de sexo relati-

va al sector privado o quienes legítimamente les representen, pueden presentar una queja ante la Defensoría, aportando toda la documentación que consideren oportuna al respecto. Esta solicitud de queja será objeto de valoración previa con el fin de resolver su admisibilidad y, en caso de admitirse, se iniciará un procedimiento de investigación para esclarecer si se trata de un caso de discriminación y proponer las medidas para corregir tal situación.

Solicitud C/28/2008

Asistencia del equipo alevín femenino de natación al Campeonato de España de selecciones autonómicas.

Dña. _____ pone en conocimiento de la Defensoría que es madre de una niña en edad escolar, que participa en la actividad de natación en la categoría de Alevín.

Los días 8, 9 y 10 de julio se va a celebrar en Mérida (Badajoz) el Campeonato de España de edad escolar, al que va a acudir el equipo Alevín Masculino con permiso concedido por la Dirección de Deportes del Gobierno Vasco. Asimismo comenta que tras una conversación telefónica con la Federación Vasca de Natación le confirman que la Dirección de Deportes del Gobierno Vasco no permite la asistencia del equipo Alevín Femenino al citado evento, motivo por el cual denuncian el agravio comparativo entre una y otra categoría.

Análisis/Respuesta

El artículo 337/1994, de 28 de julio, de modificación del Decreto 160/1990, de 5 de junio, sobre deporte escolar establece en su artículo 14.1 que las competiciones para la

categoría alevín se desarrollarán en el ámbito del Territorio Histórico. El apartado 3 del citado artículo establece la posibilidad de que el Departamento de Cultura del Gobierno Vasco, cuando las características de alguna modalidad deportiva así lo demanden, de forma excepcional podrá autorizar la participación en los Juegos o Campeonatos de Euskadi para la categoría alevín.

Se informa a Dña. _____ que ni el equipo alevín femenino ni el alevín masculino de natación pueden acudir al Campeonato de España por selecciones autonómicas 2008, de conformidad con la normativa vigente en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y que del análisis de dicha normativa no se aprecian indicios de discriminación por razón de sexo.

Solicitud C/29/2008

Extinción del contrato de trabajo hasta fin de obra durante la baja de maternidad.

Dña. _____, contratada en junio de 2007 por la empresa "x", prestaba servicios efectivos como orientadora laboral en la empresa "y". En agosto de 2007 comunica su embarazo a la empresa con la que tiene el vínculo contractual, causando baja laboral pocas semanas antes de dar a luz (febrero 2008). La empresa "x" contrata una persona para sustituirla hasta su reincorporación, si bien al poco tiempo la empresa "y" decide contratar directamente a esta persona, prescindiendo así de los servicios de la empresa "x", viéndose ésta abocada a rescindir el contrato hasta fin de obra de la consultante.

Análisis/Respuesta

Ante la solicitud de asesoramiento por la rescisión de su contrato laboral durante el período de disfrute de la baja por maternidad, y su deseo de interponer demanda ante el orden jurisdiccional social, se le informa que dispone de un plazo de 20 días hábiles para interponer demanda por despido nulo o improcedente ante el Juzgado de lo Social, aunque previamente deberá presentar la preceptiva papeleta de demanda ante el Servicio de Conciliación de la Comunidad Autónoma donde esté trabajando. Asimismo se le informa que el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dispone que “*constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*”.

Por su parte la Ley de Procedimiento Laboral califica de nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

En este punto conviene recordar la modificación del artículo 108 de la Ley de Procedimiento Laboral, que realiza la Disposición Adicional 13ª de la Ley Orgánica 3/2007, pasando a calificar como nulo el despido en los siguientes supuestos:

- a) Trabajadoras embarazadas, prolongándose la protección durante todo el proceso de gestación.
- b) Trabajadores y trabajadoras que ten-

gan el contrato suspendido por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, lactancia natural, incapacidad temporal siempre que el motivo de la baja médica esté relacionado con el embarazo, parto o lactancia.

- c) El de los trabajadores y las trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados.

En la práctica es frecuente que situaciones discriminatorias se vean encubiertas por una apariencia de legalidad, lo que se traduce para la víctima en la correspondiente dificultad probatoria de la situación de discriminación. Para paliar esa situación de indefensión, el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que “*en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad*”, regla ésta que únicamente admite excepción en los procedimientos penales.

Asimismo se le recuerda que en virtud del artículo 13 de dicha Ley Orgánica 3/2007, “*en aquellos procedimientos en los que*

las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, el órgano judicial a instancia de parte, podrá recabar si lo estima útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes". En este sentido, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres atribuye a la Defensoría en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco la facultad de emitir estos dictámenes, por lo que si lo considera conveniente y en apoyo a las pretensiones formuladas, podrá instarse del juez que recabe el oportuno dictamen de esta Defensoría.

En comunicación posterior, Dña. _____ manifiesta a esta Defensoría que va a interponer demanda por despido nulo ante la jurisdicción social.

Solicitud C/30/2008

Trabajadora por cuenta ajena con reducción de jornada por cuidado de menor consulta sobre una modificación horaria propuesta por la empresa.

Dña. _____, trabajadora por cuenta ajena acogida a una reducción de jornada por guarda legal, consulta sobre si la empresa puede proponer cambios en el sistema de organizar el horario laboral para suprimir la política llevada hasta el momento de permutar horas excedentes trabajadas (reguladas por Convenio) por días libres. En su caso particular, esta medida le supondría trabajar menos minutos al día. También, consulta sobre sus derechos en caso de subrogación de la empresa.

Análisis/Respuesta

Se le informa respecto al derecho de conciliación a la vida laboral, familiar y personal, y el poder de dirección del empresario. El artículo 37.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que, dentro de su jornada ordinaria, la elección y la concreción de la reducción de la jornada o del permiso corresponden al trabajador o trabajadora y no al empresario o empresaria.

No existe una normativa expresa que regule la cuestión planteada. Esta nueva propuesta no podría calificarse como una modificación sustancial del contrato, ni tampoco afectaría a la concreción horaria solicitada por la interesada en la reducción de jornada ordinaria por guarda legal. En este sentido, respondería a una medida favorable al espíritu de la conciliación familiar, dado que la reducción de la jornada laboral diaria garantiza el poder disponer más tiempo para atender al menor. Con esta medida, asimismo, se lograría una mayor igualdad en las condiciones respecto al resto de los trabajadores y trabajadoras a jornada completa en esta empresa.

En el supuesto de discrepancias entre ambas partes, se prevé un procedimiento judicial artículo 138. bis de la Ley de Procedimiento Laboral, según el cual el trabajador o la trabajadora presentará demanda en el plazo de 20 días contra la decisión del empresario en la que se manifieste su disconformidad con la concreción horaria y el periodo de disfrute propuesto por aquél. Respecto al tema de la subrogación inmediata, se le recomienda consultar con un sindicato al ser

una cuestión estrictamente laboral.
Solicitud C/32/2008

Prestación por riesgo durante el embarazo.

Dña. _____ trabaja como cocinera, y en el quinto mes de embarazo inicia la tramitación de la prestación por riesgo durante el embarazo, presentando la documentación solicitada en la Mutua de trabajo. Ante el transcurso del tiempo sin respuesta de la Mutua y la imposibilidad de desempeñar su trabajo sin riesgo para el feto, su médico de atención primaria le da la baja por incapacidad temporal. La Mutua alega que estando de baja no puede tramitar la prestación de riesgo durante el embarazo.

Análisis/Respuesta

En relación a la prestación por riesgo durante el embarazo, se le informa que los pasos a seguir y la documentación a aportar, son (a modo orientativo) los que se citan a continuación:

- 1.Acudir al ginecólogo del Servicio Público de Salud, médico o médica de familia si es el profesional que sigue el embarazo, para que emita un informe médico en el que se manifieste la situación de embarazo.
- 2.Solicitar de la empresa que cumplimente el documento "*Declaración empresarial de la situación de riesgo*". Esta declaración irá firmada por el empresario y supervisada por el servicio de prevención de la misma.
- 3.La interesada cumplimentará la "*Solicitud de Prestación por riesgo durante el*

embarazo".

- 4.En el momento de presentar la solicitud la interesada aportará copia del contrato de trabajo vigente.
- 5.Acudirá a las oficinas de la Mutua aportando los documentos citados en los apartados 1, 2, 3 y 4.
- 6.Aportada toda la documentación la interesada será evaluada por un facultativo de la Mutua, que emitirá, en su caso, el correspondiente Certificado médico de riesgo durante el embarazo.
- 7.Emitido el certificado señalado en el apartado anterior, la interesada acudirá a su empresa para que ésta realice la suspensión de su contrato de trabajo.
- 8.Realizada la suspensión del contrato, la empresa deberá cumplimentar el "*Certificado de Empresa*" en el que reflejará tanto la fecha en la que se ha producido la suspensión del contrato de trabajo, como las bases de cotización, por contingencias profesionales, correspondientes al mes previo a suspensión del contrato de trabajo.
- 9.Rellenar el formulario de IRPF para realizarle las correspondientes retenciones.
- 10.Remisión a la Mutua de Certificado de empresa y una declaración de situación de actividad.
- 11.Recibida toda la documentación anteriormente citada, la Mutua emitirá una resolución concediendo la prestación por riesgo durante el embarazo. A partir de ese momento y hasta que se extinga la prestación, la Mutua procederá a pagar

mensualmente la misma.

Dña. _____, con fecha 19 de diciembre de 2007, presentó en la Mutua correspondiente toda la documentación necesaria a efectos de que el servicio médico de la Mutua emitiera la certificación de riesgo durante el embarazo. Con fecha 24 de diciembre coge la baja por incapacidad temporal, quedando su contrato suspendido por este motivo, dando así la Mutua por finalizada la tramitación de su solicitud de prestación por suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo.

En este sentido, y teniendo en cuenta que la mutua disponía de un plazo de 30 días para dictar resolución expresa y notificársela, se le informa de la conveniencia de haber presentado su solicitud ante la mutua con mayor antelación (un mes antes), lo que le hubiera permitido esperar a obtener una resolución expresa por parte de la Mutua.

En relación a la prestación por riesgo durante el embarazo, se le informa que la asociación de Mutuas _____ ha distribuido entre el personal médico de sus mutuas un protocolo que no incluye riesgos importantes para el embarazo, lo que determina la reticencia a reconocer situaciones de riesgo para la trabajadora embarazada, cuando no sea posible un cambio del puesto de trabajo por otro compatible con su estado, y que daría lugar a la suspensión del contrato de trabajo y la correspondiente prestación.

Por este motivo, y en el supuesto de que el Servicio de Prevención de la empresa o la mutua no reconozcan una situación de riesgo para el embarazo sería recomendable:

- Presentar por escrito una reclamación en la Mutua, ó dejar constancia en su hoja de reclamaciones de la disconformidad, pidiendo expresamente que se reconside la situación de riesgo durante el embarazo y que se gestione como contingencia profesional.
- Acudir al médico de cabecera, solicitando una baja por enfermedad común, en tanto se resuelve la reclamación en la Mutua.
- Acudir a los Gabinetes de Salud Laboral del sindicato, quienes valorarán la causa de denegación de la prestación e intentarán resolverlo por diferentes vías (interlocución con la Mutua, iniciar un procedimiento de determinación de contingencia, denuncia de la situación a la Inspección de Trabajo, etc.).
- Ejercicio por parte de la trabajadora de las acciones judiciales pertinentes, por presunta discriminación por razón de sexo, o vulneración de un derecho fundamental (STC de 27 de marzo de 2007, en virtud de la cual el incumplimiento por el empresario de sus obligaciones en materia de protección de la salud de la mujer embarazada, puede implicar la vulneración del derecho a la vida y a la integridad física y moral reconocido, como derecho fundamental por el artículo 15 de la Constitución).

Solicitud C/34/2008

Derecho a modificar el porcentaje de reducción de jornada por guarda legal.

Dña. _____, acogida a la reducción del 50% de la jornada laboral por cuidado de hijo menor, quiere ampliar su jornada de trabajo hasta el 75%. Soli-

cita información sobre si puede solicitar libremente el horario laboral.

Análisis/Respuesta

Se le informa respecto a la modificación de las horas trabajadas y de la concreción horaria en el Derecho de conciliación a la vida laboral, familiar y personal. El artículo 37.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece claramente que, dentro de su jornada ordinaria, la elección y la concreción de la reducción de la jornada o del permiso corresponden al trabajador o trabajadora y no al empresario. Esto se traduce en que la trabajadora en este caso, tiene el derecho a decidir cuántas horas reducir dentro de su jornada ordinaria, respetando los límites mínimos y máximos fijados por Ley y los convenios colectivos. Estos límites vienen regulados en el artículo 37.5 de dicha Ley en el que establece que *“quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella”*.

Pese a que de la dicción literal del artículo 37.6, se desprende el reconocimiento al trabajador o trabajadora de un derecho absoluto en esta materia, sin embargo la sentencia del Tribunal Supremo de 20 de julio de 2000 no lo ha entendido así. Dicho tribunal matiza que deben tenerse en cuenta las circunstancias concurrentes para ponderar los intereses de ambas partes, señalando que *“como en todos los derechos, corres-*

ponde a su titular determinar el modo y oportunidad de su ejercicio, pero al igual que los restantes derechos, con el límite que impone el derecho de los demás; en este caso, el empresario y el carácter utilitario de dicho ejercicio y ello con la finalidad de evitar el abuso de derecho”.

De acuerdo con el propio artículo 37.6 del citado Estatuto, el derecho a la reducción también alcanza la facultad del trabajador o trabajadora de alterar su decisión; bien aumentando la reducción de manera justificada y a fin de adaptarse a los requerimientos de la situación protegida, bien disminuyéndola progresivamente (por ejemplo, cuando el cuidado directo recae sobre un menor que, poco a poco, va adquiriendo mayor independencia).

En el supuesto de discrepancias entre ambas partes, se prevé un procedimiento judicial en el artículo 138.bis de la Ley de Procedimiento Laboral, según el cual el trabajador o la trabajadora presentará demanda en el plazo de 20 días contra la decisión del empresario en la que se manifieste su disconformidad con la concreción horaria y el periodo de disfrute propuesto por aquél.

El Derecho de reducción de jornada por cuidado directo de menores es un derecho individual perteneciente a todos los trabajadores, hombres o mujeres. La Ley sólo prevé el poder de intervención del empleador en el ejercicio de esta facultad cuando dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generen el derecho por el mismo hecho causante. Sólo en este caso, podrá el empleador *“limitar”* -que no obstaculizar- el ejercicio simultáneo, siempre alegando razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El hecho de que otro trabajador o trabajadora de la misma empresa esté acogida al derecho de conciliación de la vida laboral, familiar y personal no influye en su derecho individual al mismo. En este sentido, el conflicto de intereses entre las dos partes del contrato de trabajo se resuelve en este marco a través de una apuesta rotunda por el derecho del trabajador o trabajadora.

Solicitud C/36/2008

Régimen jurídico de la reducción de jornada por guarda legal.

Trabajadora con reducción de jornada, desde el 13 noviembre 2003, con prórrogas sucesivas, (última prórroga hasta el 13 de noviembre de 2008), que comunica a la empresa su deseo de empezar a trabajar a jornada completa desde el 13 de mayo de 2008, alegando la empresa motivos organizativos para denegarle dicha opción, ya que tenían prevista su incorporación en noviembre de 2008.

Análisis/Respuesta

Se le informa que la reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, a quienes corresponde tanto la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada como la concreción horaria de la misma dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora tiene la obligación de preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Al configurarse la reducción de jornada por razones de guarda legal como un derecho del trabajador o de la trabajadora, ni el inicio

de su disfrute ni el cese del mismo queda sometido a previa autorización del empresario-empresaria, que únicamente podrá limitar su ejercicio simultáneo si dos o más personas empleadas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Si Dña. _____ comunica a la empresa, el día 24 de abril de 2008, su deseo de incorporarse a jornada completa a partir del 13 de mayo de 2008, cumpliendo así la obligación legal de preavisar al empresario-empresaria su reincorporación a la jornada ordinaria con 15 días de antelación, resulta totalmente improcedente que la empresa alegue "*razones organizativas*" para imposibilitar su incorporación a la jornada completa.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se le informa que la Ley del Estatuto de los Trabajadores en relación a las discrepancias surgidas entre empresariado y trabajador y/o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute de la reducción de jornada (por guarda legal de menores de 8 años o personas con discapacidad física, psíquica o sensorial) prevé que sean resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento urgente y de tramitación preferente regulado en el artículo 138 bis de la Ley del Procedimiento Laboral, disponiendo el trabajador-trabajadora de un plazo de 20 días a partir de que el empresario o la empresaria le comunique su disconformidad con la concreción horaria o período de disfrute propuesto.

La Defensoría se pone en contacto con el gestor de la empresa, quien reconoce que

ha sido un fallo por su parte, así como su deseo de gratificar a Dña. _____ por el error cometido, comunicando la reincorporación inmediata de la trabajadora a jornada completa.

Solicitud C/37/2008

Actuación de la empresa ante una situación de presunto acoso sexual que se produce entre compañeros de trabajo.

Dña. _____, del Departamento de Recursos Humanos de la empresa _____ S.L., contacta con la Defensoría solicitando asesoramiento y pautas de actuación ante un presunto caso de acoso sexual entre compañeros de trabajo en su empresa.

Análisis/Respuesta

Se le facilita información sobre: el acoso sexual en la normativa comunitaria y española; entorno, sujetos y tipos de acoso sexual en el trabajo; responsabilidad de la empresa; y medidas propuestas a la empresa _____ S.L.

1. El acoso sexual en la normativa vigente

La Directiva 2002/73/CE que modifica la Directiva 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo referente al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo, ha sido adaptada al ordenamiento jurídico español mediante la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, cuyo artículo 7 define como acoso sexual “*cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el*

efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, y como acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”. En todo caso, se consideran discriminatorios tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Por su parte, la normativa vasca en el artículo 43 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que “*se considera acoso sexista en el trabajo cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Cuando dicho comportamiento sea de índole sexual, se considerará acoso sexual*”.

El acoso sexual contemplado en estos preceptos tiene su engarce constitucional en los artículos 10 y 18 de la Constitución, que garantizan el derecho a la dignidad y a la intimidad. En este sentido, conviene recordar que entran en juego varios derechos constitucionales con categoría de fundamentales: derecho a la igualdad, a no ser discriminado o discriminada por razón de sexo, a la libertad sexual, y el derecho al trabajo. Todos estos derechos fundamentales vinculan a todos los poderes públicos y también al empresariado.

Para finalizar este primer apartado relativo a la normativa vigente, constituyen referencia obligada las disposiciones del Código

Penal relativas al acoso sexual, regulado y tipificado como delito en su artículo 184.1, en virtud del cual *“el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses (multa mínima de 108,18 euros y máxima de 54.091,09 euros)”*.

En el supuesto de que el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaleciéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación, o cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, se impondrán penas más graves.

2. Entorno, sujetos y tipos de acoso sexual en el trabajo

El artículo 4.2 e) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores garantiza el derecho básico de los trabajadores y trabajadoras *“al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”*.

El acoso sexual laboral se produce dentro del ámbito de trabajo y está, directa o indirectamente, relacionado con la relación laboral, con

ocasión o como consecuencia del trabajo que las personas ejecuta por cuenta ajena.

El sujeto pasivo del acoso sexual es la trabajadora o el trabajador. El sujeto activo puede ser el empresario o la empresaria, también un trabajador o trabajadora. Respecto a la naturaleza del acto constitutivo de acoso sexual, la doctrina jurisprudencial expone como criterios de calificación jurídica del acoso sexual laboral, entre otros, que se trate de una conducta impuesta por la persona acosadora y no deseada por el sujeto pasivo, que responda a un cierto nivel de gravedad o persistencia, así como la oposición de la víctima a dicha conducta. La doctrina plantea dos tipos de acoso sexual en el trabajo: el chantaje sexual y el acoso ambiental.

En el chantaje sexual, la persona acosadora condiciona la calidad del empleo o el empleo mismo del sujeto pasivo a la realización de un acto de contenido sexual (se sufre un soborno de mejorar las condiciones laborales en caso de acceder a los pedimentos que, de no acceder, empeorarán). En este tipo de acoso, aunque no exista una relación jerárquica entre el sujeto activo y el pasivo, la posición del sujeto activo es prevalente (por ejemplo solicitudes sexuales por compañeros fundadas en amenazas de denunciar algún fallo o error).

Y el acoso sexual ambiental, es el que se comete por compañeros de trabajo jerárquicamente iguales creando un ambiente laboral contaminado y sexualmente ofensivo. Puede que no incida directamente en las condiciones laborales de la víctima pero sí, indirectamente, en el ambiente laboral (se torna irrespirable con alta presión psicológica y su consiguiente absentismo,

reducción del rendimiento, etc.).

En este punto, conviene hacer referencia al estudio “*El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*” (Instituto de la Mujer, 2006) que, partiendo del grado de consideración de situaciones de acoso sexual por parte de las mujeres trabajadoras y teniendo en cuenta que dicha percepción es subjetiva (corresponde a cada persona determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que considera ofensivo), constata la existencia de tres niveles del acoso sexual:

- Acoso leve: se corresponde con situaciones circunscritas a expresiones verbales públicas vejatorias para la mujer (chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras, pedir reiteradamente citas, acercamientos excesivos y hacer gestos y miradas insinuantes).
- Acoso grave: se asocia a situaciones en las que se produce una interacción verbal directa hacia la mujer con alto contenido sexual (preguntas sobre la vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones y presionar después de la ruptura sentimental con un compañero).
- Acoso muy grave: se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados, tales como abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido y el asalto sexual.

3. Responsabilidad en el ámbito empresarial

El artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que “*Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación*”.

Asimismo, dicha Ley atribuye un importante papel a los y las representantes de los trabajadores y de las trabajadoras en “*la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y pudieran propiciarlo*”.

En la misma línea, la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social tipifica como infracción muy grave “*el acoso sexual cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo*”, pudiendo derivarse aparte de las sanciones pecuniarias pertinentes, otras de carácter accesorio (pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses)”.

Así, de los preceptos expuestos previamente se deriva que las obligaciones empresariales se articulan básicamente en dos niveles:

- 1) Canalizando las denuncias o reclamaciones sobre acoso sexual o acoso sexista que puedan formular las trabajadoras o los trabajadores de la empresa.
- 2) Desarrollando una tarea de tipo preventivo con el fin de promover y garantizar condiciones de trabajo donde no se produzcan situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.

En este sentido, la autoridad laboral (Inspección de Trabajo) tiene la potestad para imponer sanciones administrativas a las empresas, en caso de que éstas toleren este tipo de conductas, dado que es responsabilidad del empresariado evitarlas, incluso el empresariado es responsable aunque no exista una relación contractual directa (como es el caso de las trabajadoras y los trabajadores cedidos por Empresas de Trabajo Temporal) por entender que hace referencia al “*ámbito al que alcanzan las facultades de dirección*”.

Además de que el sistema legal contemple un conjunto de recursos eficaces para actuar contra el acoso, es necesario que las víctimas tengan garantizado el cese de las conductas ofensivas y estén protegidas contra posibles represalias por haber presentado una reclamación o denuncia. En este sentido, la efectividad de las actuaciones dirigidas a erradicar el acoso sexual requiere de la elaboración e implementación de políticas garantistas en esta materia. A continuación se proponen una serie de medidas recogidas en el Código de Prácticas

de la Comisión Europea, orientadas a la prevención:

Debe existir una *declaración de principios* los empleadores y de las empleadoras que ponga de manifiesto su implicación y compromiso en la erradicación del acoso, la prohibición del acoso sexual, en defensa del derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a ser tratados con dignidad, exponiendo la no aceptación de conductas de acoso, y explicitando el derecho a la queja de las trabajadoras y los trabajadores en caso de ser objeto de este tipo de situación.

Asimismo, se pondrá en conocimiento del personal el significado del término “*comportamiento inapropiado*” y el deber real de la dirección de la empresa en la implementación de políticas establecidas en esta materia. La declaración explicará el procedimiento a seguir por las víctimas de acoso, garantizando la seriedad, la confidencialidad y la protección ante posibles represalias, además de especificar la posible adopción de medidas disciplinarias.

La organización ha de *garantizar la comunicación* de las políticas de no acoso, facilitando y asegurándose la comprensión de la misma, a todo el personal; que el personal conoce su derecho a interponer una queja, que existe un determinado procedimiento y que existe un firme compromiso en no tolerar comportamientos de acoso en el foro laboral.

La *responsabilidad* de garantizar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos los trabajadores y trabajadoras, recomendándose a los puestos de dirección la adopción de medidas de acción positiva para promo-

cionar las políticas de prevención o erradicación del acoso.

Se debe proporcionar una *formación* general a mandos y gestores con el fin de que dispongan de herramientas para identificar los factores que contribuyen a que no se produzca situaciones de acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...). Es recomendable que en los programas generales de formación de la empresa se aborden contenidos relacionados con esta problemática.

Es importante que los *procedimientos* de actuación tras una situación de acoso sexual estén bien establecidos, de forma que resuelvan el problema de una manera rápida y eficaz. El procedimiento de denuncia es fundamental para que la política contra el acoso tenga éxito.

Por ello, es fundamental establecer ante quién y cómo se ha de presentar la denuncia correspondiente, así como los derechos y deberes de la presunta víctima y de la presunta persona acosadora durante la tramitación del procedimiento (por ejemplo, si es o no obligatorio activar el procedimiento interno, si la activación de éste excluye o no la adopción de otras medidas legales mientras esté en curso, etc.).

Dado que en la mayoría de los casos sólo se busca el cese del acoso, deben existir *procedimientos tanto formales como infor-*

males. Los procedimientos informales buscan solucionar la situación a través de la confrontación directa entre las partes o a través de una intermediación. Por el contrario, los procedimientos formales buscan una investigación formal del asunto y la imposición final de sanciones si se confirma la existencia de acoso.

Se debe animar a solucionar el problema, en una primera instancia, de manera informal (hay que tener en cuenta que en muchos casos se trata de malentendidos). Si la persona tiene problemas para hacerlo por sí misma debe poder hacerlo a través de una tercera persona (amigo o amiga, asesor o asesora, etc.). Se aconseja acudir al procedimiento formal cuando el informal no de resultado o sea inapropiado para resolver el problema.

Se recomienda que se designe a una persona para ofrecer consejo y asistencia y participar en la resolución de los problemas tanto en los procedimientos formales como informales. La aceptación de tales funciones debe ser voluntaria y debe existir acuerdo en su nombramiento por parte de representantes sindicales y trabajadores y trabajadoras.

A la persona designada se le facilitará formación específica en sus nuevas funciones: manejo de resolución de problemas, políticas y procedimientos de la organización, etc., y se le asignarán los recursos necesarios para desempeñar dicha tarea.

4. Medidas propuestas a la empresa _____ S.L.

En virtud de la información recibida vía correo electrónico, la plantilla de la empresa _____ S.L. está constituida por unas 200

personas, distribuidas entre las sedes de la empresa ubicadas en Donostia y Bilbao. No existe representación de los trabajadores y trabajadoras y, en relación al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa ha contratado un Servicio de Prevención ajeno a la empresa. En base a la información facilitada por la empresa, valoramos que las posibles líneas de actuación son las que se citan a continuación:

Cuando una persona comunica que es víctima de una situación de acoso sexual en el ámbito laboral, deberá formular su reclamo por escrito a la dirección de la empresa o a la Inspección de Trabajo. El empleador o empleadora que recibe este tipo de notificación puede optar por llevar a cabo una investigación interna o, dentro de los 5 días siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección de Trabajo, que dispondrá de 30 días para efectuar la investigación.

La investigación interna (efectuado por el empleador o empleadora) se realizará en un plazo de 30 días, de manera reservada y garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados se envían a la Inspección de Trabajo.

Si la denuncia fue interpuesta directamente por la persona afectada o derivada por el empleador o empleadora a la Inspección del Trabajo, ésta debe efectuar una investigación en los mismos términos descritos anteriormente. Finalizada la investigación comunicará los resultados al empleador o empleadora. En caso de constatar la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.

En cualquier caso, y desde el momento en que la empresa tenga conocimiento de la reclamación, deberán adoptarse una serie de medidas en relación a las personas involucradas en la problemática tales como la separación de sus espacios físicos de trabajo, redistribución del tiempo de jornada, etc., atendiendo a la gravedad de los hechos. Estas “medidas provisionales” deberán ser proporcionadas y adecuadas a la situación.

Finalmente, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres sugiere a la empresa _____ S.L. la elaboración e implementación en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales de un protocolo de prevención contra el acoso moral y sexual en el trabajo.

Solicitud C/38/2008

Régimen jurídico de la reducción de jornada por guarda legal y de la excedencia para atender el cuidado de un hijo o hija.

D. _____, padre de una niña de 6 años, solicita a la Defensoría información sobre su derecho como trabajador a reducción de jornada por guarda legal y a excedencia.

Análisis/Respuesta

Se le informa que ante el silencio del convenio colectivo del sector del metal de Álava (aplicable a la empresa en que trabaja) en relación a la reducción de jornada por razones de guarda legal, es obligada la referencia al artículo 37 apartado 5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en virtud del cual “quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, tendrá derecho a una

reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella”.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de reducción de jornada corresponden al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria, debiendo preavisar a la empresa con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. En el supuesto de que surgieran discrepancias entre el empresario o la empresaria con el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria o determinación de los períodos de disfrute de la reducción, el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral regula un procedimiento urgente de tramitación preferente para la resolución jurisdiccional del conflicto.

La reducción de jornada se configura como un derecho del trabajador o la trabajadora, por lo que ni el inicio de su disfrute ni el cese del mismo queda sometido a previa autorización del empresario o empresaria, que únicamente podrá limitar su ejercicio simultáneo si dos o más personas empleadas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante y por razones justificadas de funcionamiento empresarial.

En virtud de lo anteriormente expuesto, el trabajador o trabajadora que pretenda acogerse a la citada reducción únicamente deberá comunicar a la empresa la fecha de inicio de dicha reducción con una antelación que, si bien no viene marcada por la Ley, deberá ser suficiente (15 días) a efectos de poder llevar a cabo una adecuada organización del trabajo.

Para finalizar, y ante las dudas que tiene en relación sobre acogerse a una reducción de jornada por guarda legal o una excedencia para atender el cuidado de su hija, le informamos que este tipo de excedencia (artículo 46.3 del citado Estatuto) tiene una duración máxima de tres años desde la fecha de nacimiento del hijo o hija. En este sentido, y dado que su hija tiene 6 años, se le informa que no podría acogerse a esta modalidad de excedencia, pudiendo no obstante optar por una excedencia voluntaria si cumple determinados requisitos (tener al menos un año de antigüedad en la empresa, y en su caso, que hayan transcurrido cuatro años desde el final de una anterior excedencia), si bien sus efectos jurídicos son menos favorables para el o la solicitante, ya que en el supuesto de la excedencia para atender el cuidado de un hijo o hija, el período de permanencia en dicha situación se computa al trabajador o trabajadora a efectos de antigüedad y se garantiza durante el primer año el derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido ese plazo, la reserva quedará diferida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Sin embargo, y en el supuesto de la excedencia voluntaria, el trabajador o trabajadora únicamente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Solicitud C/39/2008

Presunta discriminación por razón de sexo que se inicia tras comunicar a la empresa su decisión de adoptar un menor.

D. _____ refiere la situación padecida

por su compañera, desde el momento en que comunicó al gerente de la empresa su decisión de adopción, manifestando éste su descontento y preocupación por su futuro rendimiento laboral. Tras disfrutar la licencia por maternidad se incorpora a la empresa, si bien no le asignan funciones ni herramientas propias de su puesto de trabajo (teléfono fijo con línea exterior, listado de clientes, tarjeta de empresa, catálogos de precios, productos, etc.), comunicándole formalmente la empresa que van a modificar sus funciones, adjudicándole trabajos de carácter comercial administrativo, que minimizará su necesidad de realizar viajes constantes y facilitará la conciliación de su vida laboral con la nueva situación familiar.

Con fecha 13 de agosto de 2007 interpuso demanda ante la jurisdicción social contra la empresa, solicitando se declare injustificada la modificación operada en sus condiciones de trabajo y la correspondiente reposición a las funciones que venía desempeñando con anterioridad.

La sentencia que se dicta en dicho procedimiento (13/11/2007) desestima la demanda por considerar que *“la decisión empresarial que se impugna no constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en cuanto no altera ni transforma aspectos básicos y fundamentales de la relación laboral que vincula a las partes. El cambio de tareas asignadas a la actora tras reingresar al trabajo después del permiso por maternidad, no constituye un incumplimiento contractual por parte de la empresa, sino un legítimo ejercicio de las facultades que le incumben como titular del poder de dirección, estando expresamente contemplado este tipo de movilidad funcional (movilidad dentro del mis-*

mo grupo profesional) en el artículo 39.1 del Estatuto de los Trabajadores”.

Con fecha 12 de junio de 2008, la trabajadora recibe una comunicación de la empresa en la que le pone de manifiesto su decisión de rescindir la relación laboral con fecha 12 de julio de 2008, alegando motivos de índole económica (reducción de ventas, salario excesivo que percibe, etc.) como fundamento de la decisión de amortizar su puesto de trabajo. La empresa justifica la decisión en la necesidad objetiva de reordenar sus recursos humanos, poniendo a disposición de la trabajadora una indemnización de 20 días por año de servicio.

El consultante pone de manifiesto la intención de la trabajadora de interponer una demanda ante la jurisdicción social, si bien solicita asesoramiento de la Defensoría al respecto.

Análisis/Respuesta

En primer lugar, se informa a la trabajadora que dispone de un plazo de 20 días hábiles para interponer demanda por despido nulo o improcedente ante el Juzgado de lo Social, aunque previamente deberá presentar la preceptiva papeleta de demanda ante el Servicio de Conciliación de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

En segundo lugar, y ante la disconformidad manifestada en relación al fallo contenido en la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 4 de Bilbao, se le manifiesta desde la Defensoría que el pronunciamiento que se realiza en la misma es coherente con la pretensión deducida de la demanda interpuesta por la actora, en el sentido de considerar no sustancial las modificación

de las funciones laborales sufridas tras incorporarse de la licencia por maternidad. En este sentido, desde esta Defensoría se considera que el motivo fundamental que la demanda debería haber contenido era la discriminación por razón de sexo sufrida por la demandante como consecuencia de la adopción de un menor, de la que se derivó, según relatan, dicho cambio de funciones.

En virtud de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría, no se permite la intervención de este órgano en el examen de quejas sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspenderse la actuación si, iniciada esta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional.

En relación a la decisión de interponer una demanda ante el orden jurisdiccional social por disconformidad en relación a la calificación dada por la empresa al despido (despido por causas objetivas), se le orienta sobre la pertinencia de plantear como objeto de la demanda la existencia de una discriminación por razón de sexo, fundamentada en la relación de causa-efecto entre la maternidad de la trabajadora y los cambios negativos a nivel laboral experimentados por ésta (en un primer momento movilidad funcional, y posteriormente amortización de su puesto de trabajo en base a que las funciones que realiza son las de más fácil eliminación dentro del organigrama directivo de la empresa).

En este sentido, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que “*constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad*”. Asimismo, la Ley de Procedimiento Laboral “*califica de nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador*”.

La propia Ley Orgánica 3/2007, ante la práctica frecuente de que situaciones discriminatorias se vean encubiertas por una apariencia de legalidad, lo que se traduce para la víctima en la correspondiente dificultad probatoria de la situación de discriminación, establece que “*en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad*”, regla ésta que únicamente admite excepción en los procedimientos penales.

Para finalizar se le recuerda que, en virtud del artículo 13 de la citada Ley, “*en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, el órgano judicial a instancia de parte, podrá recabar si lo estima útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes*”.

En este sentido, la Ley 4/2005 atribuye a la Defensoría en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco la facultad de

emitir los dictámenes que recabe el Juez, Jueza o Tribunal cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo.

Solicitud C/40/2008

Trabajadora por cuenta ajena solicita asesoramiento laboral sobre su relación contractual y contrato de relevos.

Dña. _____ trabajadora (A) por cuenta ajena en una empresa de limpieza trabaja durante los dos últimos años con un contrato de relevo. Al finalizar éste, le contratan nuevamente con otro contrato de relevo por dos años sustituyendo a la trabajadora (B) que venía realizando un contrato de relevo. Esta trabajadora (B) es contratada a tiempo completo. Pregunta si es legal esta actuación. También alega no haber recibido ninguna comunicación ni copia del contrato.

Análisis/Respuesta

Se le informa que el Real Decreto 1659/1998, de 24 de julio, en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales de su contrato de trabajo reconoce el derecho a tener una copia del contrato de trabajo. Se le indica que lo solicite verbalmente a la empresa. Si hubiera alguna objeción, se le recomienda solicitarlo por escrito y remitir dicha solicitud por correo, acudiendo a la oficina de correos correspondiente con una copia de dicha solicitud, y pidiendo en la oficina de correos que sellen el escrito que envía y la copia, a efectos de tener constancia de la fecha y de la realización efectiva de su solicitud. Asimismo, podrá solicitar copia de su contrato en los Servicios Públicos de Empleo (Oficina del INEM).

El empresariado tiene la obligación de informar al trabajador o trabajadora por escrito sobre los elementos esenciales del contrato y las principales condiciones de ejecución de la prestación laboral. Si tales elementos y condiciones no figuran en el contrato de trabajo formalizado por escrito que obre en poder del trabajador o trabajadora, la empresaria o empresario debe facilitar los mismos por escrito a la persona trabajadora. Esta información, deberá ser puesta a disposición de la persona trabajadora en el plazo de dos meses a contar desde la fecha de comienzo de la relación laboral, e incluirá los siguientes extremos:

- a) La identidad de las partes del contrato de trabajo.
- b) La fecha de comienzo de la relación laboral, y en caso de que se trate de una relación laboral temporal, la duración previsible de la misma.
- c) El domicilio social de la empresa y centro de trabajo donde el trabajador presta sus servicios habitualmente.
- d) La categoría o grupo profesional del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.
- e) La cuantía del salario base inicial y de los complementos salariales así como la periodicidad del pago.
- f) La duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo.
- g) La duración de las vacaciones.
- h) Los plazos de preaviso que estén obligados a respetar el trabajador o trabajadora y la empresa en el supuesto de extinción del contrato de trabajo, o modalidades de determinación de esos plazos de preaviso.
- i) El convenio colectivo aplicable a la relación laboral.

La información relativa a los epígrafes e), f), g), h), podrá derivarse mediante referencia a las dis-

posiciones legales, reglamentarias o convenios colectivos que sean de aplicación, siempre que dicha referencia sea precisa y concreta y facilite al trabajador o trabajadora el acceso a la misma.

En cualquier caso, ante el desconocimiento por parte de la Defensoría de los términos en los que está redactado el contrato de trabajo así como de otros extremos de su relación laboral y ante la falta de colaboración de la empresa para facilitar el ejercicio de sus derechos, se considera que lo más oportuno es poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo su situación, al objeto de esclarecer los términos de la relación laboral y detectar posibles irregularidades en la misma.

Solicitud C/41/2008

Régimen jurídico de las trabajadoras con contrato de servicio doméstico y derechos en supuestos de maternidad.

Trabajadora con contrato de servicio doméstico desde hace 5 años. Comenta en la casa que trabaja su intención de quedarse embarazada y al poco tiempo le rescinden el contrato pasando a trabajar 3 horas diarias de lunes a viernes sin contrato. En el momento de plantear su consulta está embarazada de 7 semanas y teme que vayan a prescindir de sus servicios. Solicita información sobre los derechos del personal al servicio del hogar familiar en supuestos de maternidad.

Análisis/Respuesta

Se le informa que la relación laboral especial del trabajo en el hogar se recoge legalmente en el Real Decreto 1424/1985, de

1 de agosto. El tipo de prestación laboral de este colectivo es objeto de regulación separada “*régimen especial de las empleadas de hogar*”.

En relación al contrato de trabajo de las empleadas de hogar, el RD 1424/1985 recoge de forma expresa la innecesariedad de formalizar el contrato de trabajo por escrito, o de visarlo en la Oficina de Empleo, por más que la normativa básica reconozca el derecho de las partes a impulsar la formalización por escrito del contrato de trabajo.

Por su parte, el artículo 4.2 del citado Real Decreto, en relación a la duración de la prestación establece que “*en defecto de pacto escrito en el que se optase por algunas de las modalidades o duraciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo en este ámbito se presumirá concertado por tiempo determinado de un año, prorrogable tácitamente por períodos igualmente anuales, de no mediar denuncia con anterioridad a su vencimiento, que deberá notificarse al trabajador con una antelación de al menos siete días*”.

En relación a los derechos del personal al servicio del hogar familiar en supuestos de maternidad, el período de descanso es de 16 semanas, 6 de las cuales es obligado disfrutarlas después del parto. Las 10 semanas restantes corresponde a la persona empleada decidir cómo quiere distribuir las, antes o después del parto, así como compartidas con el padre, y podrán ser disfrutadas en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, requiriendo en este último caso acuerdo previo entre la parte empleadora y la empleada.

Para tener derecho a esta prestación, se cobra el 100% de la base reguladora, es necesario haber cotizado al menos 6 meses (180 días), dentro de los cinco años anteriores al descanso.

En este sentido, si la consultante lleva trabajando aproximadamente 5 años en dicha casa, de los cuales al menos 4 años ha estado contratada, lo que presupone el abono por parte del empresario/empresaria de las correspondientes cuotas a la Seguridad Social, por lo que en principio tendría derecho al cobro del 100% de la base reguladora durante el descanso maternal.

Finalmente, referir que algunas sentencias recientes, entre otras la Sentencia del Juzgado de lo Social de la Comunidad de Madrid 178/2008, de 16 abril, reconocen que el despido de las empleadas de hogar por causa de su embarazo, sólo puede considerarse como nulo, siendo irrelevante que esta posibilidad no esté expresamente prevista en el RD 1424/1985, resultando evidente el deber de aplicar las normas que garantizan la igualdad de todas las personas también a las empleadas de hogar.

Solicitud C/47/2008

Extinción del contrato por obra durante la baja médica por embarazo de riesgo.

La consultante fue contratada desde el 07/02/2007 hasta fin de obra por una empresa de trabajo temporal en la categoría de auxiliar administrativo.

En abril de 2008 comunica su embarazo a la empresa de trabajo temporal y a la empresa donde presta sus servicios así como el parte médico que cataloga su embarazo de ries-

go y aconseja reposo absoluto, motivo por el cual recibe la baja médica (abril 2008). El 3 de junio de 2008 la ETT le comunica telefónicamente el fin de obra con fecha 30.05.2008. Ante esta situación la consultante presenta carta de conciliación solicitando su readmisión por despido nulo, alegando que la ETT no disponía del informe correspondiente del Fin de Obra. El 03/07/2008 se celebra acto de conciliación y queda demostrado que aún no había finalizado la obra que motivó su contratación, motivo por el que la empresa admite la reincorporación a su puesto de trabajo de Dña. _____ una vez que ésta reciba el alta médica.

En agosto de 2008 la ETT contrata una sustituta para cubrir el puesto de trabajo de la consultante. El 9 de septiembre de 2008, la empresa de trabajo temporal comunica vía llamada telefónica a Dña. _____ el fin de obra que motivó su contrato con efectos desde el mismo día 09/09/2008.

Análisis/Respuesta

En primer lugar se le informa que cuando el trabajador o la trabajadora no está de acuerdo con la decisión empresarial de poner fin a la relación contractual, dispone de un plazo de 20 días hábiles para interponer demanda por despido nulo o improcedente ante el Juzgado de lo Social, aunque previamente deberá presentar la preceptiva papeleta de demanda ante el Servicio de Conciliación de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995) en materia de contratos de duración determinada, y define el contrato por obra o servicios determinados como aquel “que se

concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en un principio de duración incierta”.

Este tipo de contrato deberá especificar e identificar con precisión y claridad la obra o el servicio que constituya su objeto, viniendo determinada la duración del mismo por el tiempo que sea exigible para la realización de la obra o servicio. En este sentido, será causa de extinción la finalización de la obra o servicio objeto del contrato.

Dña. _____ se encuentra de baja médica desde abril de 2008 por motivos directamente relacionados con su embarazo y con fecha 9 de septiembre de 2008 la ETT le comunica telefónicamente el fin de obra que motivó su contrato con efectos desde ese mismo día, cuestionando la consultante la oportunidad de tal comunicación sin previo aviso.

En este sentido, considerando que el contrato por obra se inicia con fecha 07/02/2007 y en virtud tanto del artículo 8.3 del citado RD 2720/1998 como del artículo 49.1 c) del ET *“si el contrato de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días”*, obligación ésta que ha sido incumplida por la ETT al tener su contrato una duración superior al año en el momento de comunicar la extinción del mismo.

A su vez, el artículo 55.5 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que *“será nulo el despido de los trabajado-*

res durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento...”, matizando posteriormente tal afirmación al establecer que dicha regla será de aplicación salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo. La calificación de nulidad del despido tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador o trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir.

De la normativa transcrita se deduce que, si se ha producido de forma efectiva el fin de obra que motivó la contratación, sería legítima la extinción de su contrato de trabajo aún estando embarazada, si bien en el presente supuesto no podemos obviar dos elementos fundamentales:

1. Que la ETT ha incumplido su obligación de preaviso a la trabajadora.
2. Que la ETT se ha limitado a comunicar la extinción de la relación laboral sin presentar justificación alguna a la trabajadora relativa a la efectiva finalización de la obra objeto del contrato.

En este punto interesa hacer referencia a una reciente sentencia de la Sala Primera del Tribunal Constitucional (STC 74/2008, de 23 de junio) que no hace sino reiterar pronunciamientos anteriores en el sentido de afirmar que *“cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos*

a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Para ello es preciso que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental. Cumplida esta primera carga, recaerá sobre el empresario la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración”.

En virtud de los datos facilitados en su consulta, valoramos que existen en su caso dos hechos indiciarios de una posible lesión del derecho a no ser discriminada por razón de sexo:

- 1) El antecedente relatado relativo a un intento previo de la ETT (conociendo su embarazo) de poner fin a su relación contractual alegando fin de obra, si bien en acto de conciliación posterior la empresa se ve obligada a readmitirla por no demostrar la finalización de la obra que motivó su contrato.
- 2) La contratación por la ETT en agosto de 2008 de otra trabajadora para realizar las funciones que la consultante venía realizando en la empresa.

Para finalizar el asesoramiento a la consulta, le informamos que puede presentar una queja ante la Defensoría, instando el inicio del procedimiento de investigación, exponiendo los motivos de su queja y acompañando cuantos documentos puedan ser de utilidad para el esclarecimiento del caso.

Solicitud C/48/2008

Despido por maternidad.

D. _____ expone que su cónyuge ha sido despedida. Dña. _____ trabajaba en la

empresa Fundación _____ sita en Bilbao como secretaria de dirección. La trabajadora había acordado verbalmente con su jefe una reducción de su jornada laboral de 8:00 a 15:00 durante los dos primeros años de vida de su hija, nacida el 15 de abril de 2008. La reincorporación a su puesto de trabajo debía producirse el 8 de septiembre de 2008, tras el permiso por maternidad, lactancia acumulada y vacaciones anuales. Con fecha 2 de septiembre, la empresa comunica a Dña. _____ una reestructuración de los puestos de trabajo y le ofrece dos alternativas: el despido o un cambio de puesto de trabajo a otra empresa. Con fecha 9 de septiembre la trabajadora recibe un burofax en el que se le comunica que, por abuso de confianza hacia la empresa, ésta iba a prescindir de sus servicios, alegando además que en su ausencia habían detectado errores en su gestión.

Análisis/Respuesta

En primer lugar, se le informa que dispone de un plazo de 20 días hábiles para interponer demanda por despido nulo o improcedente ante el Juzgado de lo Social, aunque previamente deberá presentar la preceptiva papeleta de demanda ante el Servicio de Conciliación de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por su parte, el artículo 55.5 a) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que “*será nulo el despido de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento...*”. Asimismo la letra c) del citado artículo califica también de nulo el despido

“de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hayan transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo”. Las reglas contenidas en las letras a) y c) se matizan al establecer que serán de aplicación salvo que se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo. La calificación de nulidad del despido tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador o trabajadora, con abono de los salarios dejados de percibir.

El artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que *“en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo (constituyendo discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad), corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad”* (con excepción de los procedimientos penales).

En este punto, interesa hacer referencia a una reciente sentencia de la Sala Primera del Tribunal Constitucional (STC 74/2008, de 23 de junio) que no hace sino reiterar pronunciamientos anteriores en el sentido de afirmar que *“cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales, incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate. Para ello es*

preciso que el trabajador aporte un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental. Cumplida esta primera carga, recaerá sobre el empresario la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración”.

En virtud de los datos facilitados en su consulta, le informo que puede recurrir a las instancias que se citan a continuación:

- Demanda ante el Juzgado de lo Social en el plazo anteriormente citado previa presentación de la preceptiva papeleta de demanda ante el Servicio de Conciliación de la Comunidad Autónoma de Euskadi. La demanda debe fundamentarse en la nulidad del despido por tener como móvil una discriminación por razón de sexo relacionada con la maternidad. Asimismo le informamos que, en los procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar si lo estimase útil y pertinente informe o dictamen de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Denunciar ante la Inspección de Trabajo la extinción del contrato por discriminación por razón de sexo.
- Presentar una queja ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Solicitud C/49/2008

Derecho de lactancia de un trabajador por cuenta ajena siendo su pareja trabajadora autónoma.

Dña. _____, trabajadora autónoma, que tras dar a luz el día 31 de enero disfrutó las

semanas obligatorias de la baja por maternidad, compartiendo el resto con su pareja. En la actualidad, éste ha solicitado el disfrute de las horas de lactancia, si bien la empresa le ha comunicado que no puede disfrutarlas por ser la madre trabajadora autónoma.

Análisis/Respuesta

En relación a la cuestión planteada se le informa que el artículo 37.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores establece que las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por voluntad propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, correspondiendo al trabajador o trabajadora la concreción horaria del permiso de lactancia dentro de su jornada ordinaria.

Con independencia de que la progenitora sea trabajadora autónoma, si la pareja es un trabajador o trabajadora con una relación laboral retribuida por cuenta ajena incluida dentro del ámbito de aplicación del citado Estatuto, tiene derecho al disfrute de dicho permiso.

Solicitud C/50/2008

El derecho de la madre a la licencia de

dos días por nacimiento de hijo o hija.

Madre trabajadora solicita dicho permiso con motivo del nacimiento de sus dos hijos, habiendo sido rechazadas ambas por la empresa alegando que sólo es para el otro progenitor. Consulta sobre la existencia de una posible discriminación para la madre.

Análisis/Respuesta

Se le informa que la Ley del Estatuto de los Trabajadores reserva dicho permiso al padre, puesto que la madre trabajadora tiene derecho a la suspensión de contrato por maternidad de 16 semanas, de acuerdo al artículo 48.4 y concordantes y resulta coincidente en el tiempo con la licencia de 2 días por nacimiento.

Se debe señalar que la parificación entre hombres y mujeres en el reconocimiento de sus derechos viene matizada, en todo caso, por motivos de índole biológica: el embarazo, el parto, la lactancia natural son hechos diferenciales entre mujeres y hombres que hacen imposible un trato igual y esos factores biológicos repercuten en un diferente tratamiento jurídico, siendo en todo caso prohibido de forma expresa el trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, el parto y la lactancia.

En definitiva, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo y, en particular en lo referido a la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Éste es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la

interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Así, el artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres determina con claridad que *“constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad”*.

Por último, señalar que el convenio colectivo regulador de las condiciones laborales que sea aplicable a cada caso, podrá mejorar la legislación vigente, pero nunca reducir los derechos legalmente establecidos.

Tras los cambios introducidos por la Ley Orgánica 3/2007, la legislación configura a la madre trabajadora como titular primaria del derecho a la suspensión de contrato por maternidad, pero permitiendo que el otro progenitor pueda acceder también al mismo con carácter supletorio o derivado. Esto es, los supuestos en que la madre fallece, desempeña actividad profesional sin derecho a prestaciones por maternidad o comparte con el padre esas semanas de maternidad. En el supuesto de parto, la suspensión por maternidad tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Dicha ley introduce alguna otra novedad en cuanto al derecho a acumular (a decisión de la persona interesada, que puede ser la madre o el padre) las horas de permiso por lactancia. Y reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones, cuando hayan coincidido temporalmente con la suspensión de contrato por maternidad.

Asimismo, desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, los padres y las madres, cuyo contrato está regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tienen derecho a una suspensión del contrato de trabajo por paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo. Esta suspensión (independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4) se argumenta en la finalidad de *“contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares”*.

Solicitud C/51/2008

Bajas médicas y bajas por maternidad como “*absentismo*” laboral.

Dña. _____ se pone en contacto con la Defensoría solicitando asesoramiento sobre la situación que se cita a continuación:

En la empresa en la que trabaja el cobro de los incentivos en situaciones de baja laboral era un tanto arbitrario por carecer de regulación. En el año 2008 esta situación ha cambiado y, tras un primer proyecto en el que se establecía que en caso de baja por maternidad se cobraría el primer trimestre en el que se hubiera causado baja, en la propuesta definitiva desaparece cualquier referencia expresa a la maternidad y se incorpora un nuevo concepto, el *“absentismo”* en virtud del cual *“en caso de absentismo superior a 20 días en un trimestre, se cobrará la parte del incentivo proporcional al tiempo de alta del trimestre”*. La cuestión

que plantea la consultante es si las bajas médicas y las bajas por maternidad entrarían dentro del concepto “*absentismo*”.

Análisis/Respuesta

Respecto a si es posible calificar como “*absentismo*” el período de baja por enfermedad y por maternidad, y ello en relación al plan de incentivos 2008 aprobado en la empresa cuya cláusula 11 establece que “*en caso de absentismo superior a 20 días en un trimestre, se cobrará la parte del incentivo proporcional al tiempo de alta del trimestre*” se le informa que la jurisprudencia (entre otras la reciente sentencia 12/2007 del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña) ha admitido en el ámbito de la negociación colectiva la inclusión de incentivos como instrumento disuasorio de las ausencias laborales y ello por considerar que las ausencias al trabajo aunque sean justificadas (baja médica) repercuten directamente en los índices de productividad del trabajador o trabajadora y pueden generar un efecto negativo en el conjunto de la empresa. La mayor asistencia al puesto de trabajo está relacionada con un mayor rendimiento individual, por lo que es lícito establecer un complemento salarial que retribuya esa superior productividad de la plantilla, siendo un concepto salarial encuadrable en el artículo 26.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que prevé la posibilidad de establecer complementos salariales en función del trabajo realizado.

En relación a la consulta relativa al plan de incentivos 2008, la primera objeción que puede plantearse al mismo es su aprobación unilateral por la empresa. Su legitimación sería mayor si hubiera sido fruto de una decisión consensuada o consultada con la representación de los trabajadores

y trabajadoras. Algunas sentencias (entre otras la Sentencia de 27 de enero de 2004, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco) han considerado que la aprobación unilateral por la empresa de un Plan de incentivos constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo y que, por tanto, debería ser negociado o consensuado con los trabajadores y trabajadoras o sus representantes. Esto es, considera que no puede quedar al simple arbitrio del empresariado la fijación de un sistema de incentivos con límites, umbrales y porcentajes propios del ámbito de la negociación.

Realizada esta primera matización, y una vez analizado el Plan de incentivos 2008, sería conveniente que éste contuviera una definición del concepto “*absentismo*” o, en su caso, determinara qué supuestos de ausencia al puesto de trabajo quedarían incluidos en el mismo y “*penalizados*” a efectos de la percepción del incentivo.

Por último, aclarar que los supuestos de baja por maternidad no pueden calificarse como “*absentismo*” a efectos de la percepción o cobro de incentivos. En el caso de que un Plan de incentivos los incluyese expresamente, o los aplicara a estos supuestos, sería preciso iniciar un procedimiento de investigación al efecto de clarificar si nos encontramos ante un caso de discriminación por razón de sexo.

Solicitud C/56/2008

Pensiones de viudedad y discriminación indirecta.

Dña. _____ solicita información en relación a posibles recursos judiciales, iniciativas ciudadanas o estudios realizados

respecto a la presunta discriminación indirecta por razón de sexo en el caso de las pensiones de viudedad que vienen a reducir significativamente los ingresos familiares y/o suspender una pensión contributiva como el SOVI, particularmente en el caso de las mujeres que debieron abandonar el empleo porque así estaba regulado jurídicamente en esa época.

Análisis/Respuesta

Se le informa que se desconocen posibles actuaciones al respecto por parte de asociaciones ciudadanas y, en relación al tema de consulta, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en virtud del artículo 64. f) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres es competente para estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa.

Se le informa y adjunta formulario de solicitud para exponer a esta institución los hechos, prácticas y/o normativa que origina presunta discriminación indirecta por razón de sexo. Asimismo, se le indica que en caso de interponer demanda judicial fundamentada en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá solicitar informe o dictamen especializado a la Defensoría.

Solicitud C/57/2008

Elaboración del Plan de Igualdad de la empresa.

Dña. _____, miembro del Comité de Empresa de _____ solicita información para la elaboración del Plan de Igualdad en su empresa.

Análisis/Respuesta

Respecto a la definición, contenidos y obligatoriedad de los planes de igualdad, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, desarrolla en sus artículos 42 al 49 la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva, las empresas podrán establecer medidas de acción positiva así como planes de igualdad.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Dichos planes de igualdad deben fijar los objetivos concretos de igualdad que se pretende alcanzar, las estrategias y prácticas para alcanzarlos, y los sistemas de seguimiento y evaluación de resultados y logros de objetivos. Los citados planes podrán contemplar, entre otras, medidas referentes a:

- Acceso al empleo.
- Clasificación profesional, promoción y formación.
- Retribuciones.
- Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Para que una medida que favorezca a las mujeres sea compatible con el principio de igualdad de trato ha de cumplir los siguientes requisitos:

- Debe tratarse de una medida específica.
- Se debe constatar la existencia de una desigualdad de hecho entre hombres y mujeres.
- El trato más favorable debe tender razonablemente a corregir dicha situación.
- La medida debe tener carácter temporal o transitorio, tales medidas serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones.
- El trato más favorable o la diferencia de trato ha de ser razonable y proporcionado en relación con el objetivo perseguido, que no es otro que corregir una situación de desigualdad. De acuerdo con lo establecido en la STC 186/2000, de 10 de julio, se ha de aplicar el juicio de proporcionalidad, de acuerdo con el cual: la medida ha de ser susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); ha de ser necesaria en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución del propósito (juicio de necesidad); en fin, la medida ha de ser ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad).

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo. Su implantación debe realizarse con absoluta transparencia, garantizando el acceso de las y los representantes legales de trabajadores y trabajadoras o en su defecto, de éstas y éstos, a la información sobre el contenido de los planes y la consecución de sus objetivos.

Las comisiones paritarias de los convenios colectivos podrán realizar seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre el plan de igualdad, si bien puede establecerse una comisión específica al efecto.

Todas las empresas que cuenten con más de 250 personas trabajadoras están obligadas a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación. También están obligadas aquellas cuyo convenio aplicable lo establezca, así como aquellas a las que la autoridad laboral lo haya establecido en un procedimiento sancionador. Será voluntario para el resto de empresas.

El incumplimiento de elaboración y aplicación de planes de igualdad en las empresas es sancionable en base al artículo 12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, incorporado por la disposición adicional décimo cuarta de la Ley 3/2007.

Respecto a los recursos existentes para acometer la elaboración de un plan de igualdad en la empresa, existen recursos diversos a disposición de la empresa para acometer la definición de su plan de igualdad: recursos documentales, consultoras homologadas, formación especializada y convocatorias de subvenciones de ayudas económicas. En la web del Ministerio de Igualdad puede encontrar manuales de reciente edición referidos a la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa, concretamente, *“Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la Empresa. Aspectos Básicos”*: <http://www.migualdad.es/mujer/novedades/docs/Plan%20Igualdad%20en%20empresa.pdf>.

“Orientaciones para negociar Medidas y Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en las empresas”: <http://www.migualdad.es/mujer/publicaciones/docs/Guias%20orientaciones%20planes%20igualdad%20empresas.pdf>.

En la página web de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer podrán encontrar asimismo docu-

mentación de interés en el apartado Igualdad de oportunidades en las organizaciones, actuaciones realizadas, red de trabajo inter-empresarial y una relación de consultoras homologadas: http://www.emakunde.es/indice_c.htm. Existen, asimismo, en los presupuestos públicos partidas económicas específicas para apoyar a las empresas en la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, tanto en el nivel estatal (resolución de 13/06/2008, destinada a empresas que voluntariamente elaboren un plan de igualdad) como a nivel autonómico (para la contratación de consultoras homologas para la elaboración del diagnóstico).

Asimismo, la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea oferta un curso de formación on-line para el que no se establece requisito de titulación universitaria: www.planesdeigualdad.net.

Solicitud C/58/2008

Derechos y permisos retribuidos en caso de adopción internacional.

Dña. _____, trabajadora por cuenta ajena, solicita información sobre sus derechos y permisos retribuidos en el proceso de tramitación de adopción de dos menores en Rusia señalando que las adopciones en este país requieren para su tramitación varios viajes al mismo.

Análisis/Respuesta

La regulación vigente considera a la adopción como situación protegida asimilada a la maternidad biológica. En ausencia de convenio colectivo propio, que mejore la legislación vigente, se aplicará a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena lo establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (modificadas por la

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Disposición Adicional 11).

En principio se entiende iniciada la prestación por maternidad desde la fecha de resolución judicial por la que se constituye la adopción. No obstante, siempre que sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del menor adoptado o adoptada, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La necesidad del desplazamiento debe ser certificada por el órgano competente que gestione las adopciones internacionales en la Comunidad Autónoma de residencia de los progenitores.

La percepción de la prestación por maternidad quedará en suspenso si, transcurridas las 4 semanas, no se aporta la documentación pertinente para considerar constituida la adopción. En estos supuestos, se ha flexibilizado la determinación de la fecha del inicio del descanso dada la complejidad que puede entrañar estas adopciones internacionales. Así, se admite que el trabajador y/o trabajadora elija una fecha que esté entre la del inicio del viaje y la de la adopción. Asimismo, se pueden diferir los efectos económicos de la prestación a la fecha real del inicio del descanso cuando ésta es posterior a la del hecho causante siempre que quede debidamente acreditada la concurrencia de circunstancias que así lo justifiquen (fecha de la sentencia, el viaje al extranjero, la entrega del menor, expediente de visado, regreso a España, etc.).

El período de descanso tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Se amplía en 2 semanas más por cada hijo y/o hija a partir del se-

gundo, en el supuesto de adopción múltiple.

En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de descanso se disfrutará a opción de ambos de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Para generar derecho a la prestación por maternidad los menores adoptados deberán ser menores de 6 años, o mayores de 6 años y menores de 18 discapacitados (que acrediten un grado de minusvalía mayor o igual al 33%) o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Estas circunstancias serán acreditadas por el órgano competente en cada Comunidad Autónoma.

El artículo 48 bis de citado Estatuto (incorporado al texto legal por la Ley Orgánica 3/2007) regula la suspensión del contrato por paternidad como permiso independiente del disfrute compartido del permiso de maternidad. Este nuevo permiso es la medida más innovadora que establece dicha Ley para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Se establece un total de 15 días de permiso por paternidad (los 2 días a los que ya se tenía derecho más los 13 días que ahora se reconocen). Se ampliará en 2 días más por cada hija o hijo a partir del segundo. En el caso de adopción, le corresponde sólo a uno de los progenitores o progenitoras, a su elección.

Este permiso se puede disfrutar ininterrumpidamente durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento ya existente de dos días (o la mejora del mismo establecida) hasta que termine el permiso por maternidad, o bien inmediatamente después de

finalizado dicho permiso de maternidad. Asimismo, se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Los requisitos establecidos para una adopción internacional son los mismos que los que se utilizan en la adopción nacional, si bien en este caso el país de origen del menor establece los suyos propios, los cuales también deben respetarse.

Si bien los procesos de adopción internacional son complicados y costosos la legislación laboral no los reconoce como permisos retribuidos salvo la prestación de maternidad que puede adelantarse hasta 4 semanas por adopción internacional a la fecha de la resolución judicial de adopción. Esa anticipación comporta la posibilidad de que se inicie una suspensión de adopción finalmente no consumada, lo que determinará el cese de la suspensión pero, salvo que hubiere mediado mala fe o fraude, ninguna otra consecuencia desfavorable para el trabajador.

La adopción constituida en el extranjero, por adoptante español, surte sus efectos cuando es reconocida en España, lo que acaece cuando el organismo encargado expide certificación de convivencia para la inscripción del menor en la cartilla de la Seguridad Social y se inician los trámites ante el Juzgado de Familia para la constitución de la adopción en España.

b) QUEJAS

En este epígrafe, figura 17, se exponen las Quejas formuladas a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ejercicio 2008. Además, se incluye una queja que habiendo sido registrada en 2007, ha sido objeto de valoración e investigación en el presente ejercicio.

Figura 17, quejas atendidas en la Defensoría (n=17)

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE QUEJA INADMITIDA
Q/02/2008	Presunto acoso de una profesora de un centro público a un alumno cuya familia participa en el alarde mixto.
Q/03/2008	Alcalde del municipio ordena la no inserción de publicidad del alarde mixto en el programa oficial de las fiestas patronales. Derivada a la institución del Ararteko.
Q/15/2008	Divorciado con patria potestad compartida de su hija solicita su incorporación en el cupo de “familias monoparentales” en las listas de adquisición de vivienda de protección oficial.
Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE QUEJA NO INVESTIGADA
Q/14/2008	Presunto acoso sexista por un compañero a una funcionaria en la Ertzaintza. Gestionado cauce para su solución.
Q/19/2008	Trabajadora con excedencia por guarda legal le niegan reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, tratándolo como excedencia voluntaria. Resuelta favorablemente en fase de diligencias previas.
Q/65/2008	Presunto trato vejatorio y discriminatorio por parte de un profesor de autoescuela durante las clases prácticas. En fase de valoración de admisibilidad.
Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE QUEJA OBJETO DE INVESTIGACIÓN
Q/48/2007	Negativa de la cooperativa de consumo Eroski, S. Coop. a la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal propuesta por socia cooperativista.
Q/01/2008	Negativa de la cooperativa de consumo Eroski, S. Coop. a la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal propuesta por socia cooperativista.
Q/06/2008	Presunto acoso sexual a trabajadora del Hotel Ciudad de Vitoria por parte de un superior jerárquico.
Q/09/2008	Medida de Fidelización de la empresa Viajes Marsans que incentiva a las trabajadoras, y no a los trabajadores, que se incorporan a jornada completa después de la baja por maternidad.
Q/31/2008	Presunta discriminación de la empresa Casesa (Castellana de Seguridad S.A.) en la promoción profesional en el acceso a un puesto de escolta privado.
Q/46/2008	Negativa al acceso como socia de derecho a la Asociación Gastronómica Recreativa “Txoko-Eder”, de Puentelarrá, compuesta por 50 hombres y ninguna mujer. Remitida para instrucción de expediente sancionador por obstaculizar totalmente la investigación.

Q/52/2008	Represalias contra una trabajadora, tras haber reconsiderado la empresa, por intermediación de la Defensoría, la extinción de contrato estando embarazada. En fase de investigación.
Q/53/2008	Negativa a una mujer sola a la prestación de reproducción asistida por el del Igualatorio Médico Quirúrgico S.A., siendo asegurada de la póliza oro que, entre las condiciones para esa prestación, establece que ambos miembros de la pareja sean asegurados.
Q/59/2008	Negativa de la empresa DHL Express Araba Spain S.L. a facilitar la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal propuesta por la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. Suspendida al haber interpuesto demanda judicial. Respuesta favorable de la empresa en acto de conciliación.
Q/63/2008	Negativa de la empresa Horizon Venture Global S.L. a admitir a una profesional en la fase de selección para un puesto de trabajo de coordinador de eventos, señalándole que buscaban a un hombre. Remitida a Emakunde para instruir expediente sancionador por obstaculizar totalmente la investigación. Remitida a la Inspección de Trabajo para las acciones oportunas.
Q/64/2008	Extinción de contrato a una trabajadora embarazada al finalizar el período de prueba, en la empresa Pedro Mora Estilistas S.L. Suspendida al haber interpuesto demanda judicial.

A continuación se exponen, únicamente, los contenidos de las problemáticas planteadas por la ciudadanía y relacionadas con las quejas no admitidas a trámite así como las que no han requerido iniciar un procedimiento de investigación por parte de la Defensoría para la Igualdad.

Solicitud Q/02/2008

Presunto acoso de una profesora de un centro público a un alumno cuya familia participa en el alarde mixto.

D. _____ remite a la Defensoría escrito de queja contra una profesora de centro público por presunto acoso a un alumno por razones subjetivas relacionadas con la participación de su familia en el alarde mixto. Informa asimismo que lo ha puesto en conocimiento de la Delegación de Educación y de la institución del Ararteko.

Análisis/Respuesta

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres emite resolución de no admisión a trámite de la queja por no estar relacionado con su ámbito de competencia, en virtud del artículo 70.5 g) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Solicitud Q/03/2008

Alcalde del municipio ordena la no inserción de publicidad del alarde mixto en el programa oficial de las fiestas patronales.

D. _____, secretario de la Asociación de _____ de Irún, remite a esta Defensoría escrito de queja por la actuación del alcalde

del municipio por impedir la inserción de publicidad del alarde mixto en el programa oficial de fiestas encargado a una agencia de publicidad, solicitando asimismo una mediación de la Defensoría con el edil municipal para que esta situación no se repita.

Análisis/Respuesta

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres emite resolución de no admisión a trámite de la queja por ser un asunto relacionado con la administración pública. Por ello, y en virtud del artículo 70.5 g) de la Ley 4/2005, deriva este asunto a la institución del Ararteko.

Solicitud Q/15/2008

Divorciado con patria potestad compartida de su hija solicita su incorporación en el cupo de “familias monoparentales” en las listas de adquisición de vivienda de protección oficial.

D. _____, demandante y participante para los sorteos para la adquisición de V.P.O., como padre divorciado con una hija y sin propiedad de un bien inmueble desde hace más de dos años, solicita su inclusión en las listas de “familias monoparentales” por entender que cumple con los requisitos requeridos. Asimismo informa que lo ha puesto en conocimiento de la institución del Ararteko.

Análisis/Respuesta

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres emite resolución de no admisión a trámite de la queja por no estar relacionado con su ámbito de competencia, en virtud

del artículo 70.5 g) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Se le informa que es competencia del Departamento de Vivienda y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco regular las condiciones requeridas para acceder a la vivienda de Protección Oficial en Etxebide, entidad a la que deberá recurrir en primera instancia.

Solicitud Q/14/2008

Presunto acoso sexista por un compañero a una funcionaria en la Ertzaintza.

Dña. _____, funcionaria de la Ertzaintza, acude a la Defensoría remitida por la institución del Ararteko, denunciando un presunto acoso sexista sufrido por parte de un compañero en el transcurso de un programa formativo, lo que está dificultando su promoción.

Análisis/Respuesta

En fase de valoración de admisibilidad de esta queja de presunto acoso sexista en una entidad pública, la Defensoría, tras el dictamen técnico al respecto solicitado a la Comisión Jurídica Asesora del Gobierno Vasco, determinó que no procede la admisión, ni la inadmisión a trámite de investigación del caso, constatando con ello las limitaciones al respecto del Decreto 119/2006.

Compete a la Defensoría, en virtud del artículo 64.2 apartado d) de la Ley 4/2005, *“servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista”*. En consecuencia, remite copia del expediente a la Dirección de la entidad pública en la que trabaja la interesada, para la realización de las pertinentes investigaciones para su

esclarecimiento. Esta Dirección responde que ha iniciado las indagaciones a nivel de su entidad.

Posteriormente, esta entidad informó a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la interposición de Recurso Contencioso-Administrativo por parte de la interesada, señalando que, *“en virtud del artículo 65.1 de la citada Ley 4/2005, la defensora o defensor no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si, iniciada ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional”*.

Solicitud Q/19/2008

Trabajadora con excedencia por guarda legal discriminada por razón de sexo al reincorporarse a su puesto de trabajo.

Dña. _____, madre trabajadora con categoría profesional de ayudante de dependienta en un comercio de Vitoria-Gasteiz, tras disfrute de su baja por maternidad y tres meses de excedencia para el cuidado de un hijo menor, al reincorporarse a su puesto de trabajo le comunican que en ese momento no existe vacante a la que pueda incorporarse, por lo que debe esperar a que la llamen cuando se produzca una vacante o se precise de personal. Asimismo, le entregan fotocopios el enunciado de varios artículos referidos a la excedencia voluntaria. La interesada acude a la Defensoría para conocer sus derechos y poder solventar esta cuestión.

Análisis/Respuesta

En virtud del artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“quién haya obtenido excedencia por cuidado de un hijo, durante el primer año tendrá reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará deferida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente”*.

Analizada la normativa vigente se evidencia el derecho de la trabajadora al reingreso a su puesto de trabajo ya que la excedencia por cuidado de hijo había durado 3 meses, reingreso que igualmente hubiera sido obligatorio para el empresario o empresaria aunque la excedencia hubiera sido superior al año, si bien en este supuesto la reserva no está circunscrita al puesto de trabajo, sino a otro del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, ante la situación indiciaria de discriminación directa por razón de sexo planteada, se pone en contacto con el personal de la Gestoría que asesora al establecimiento comercial explicando la situación

y el “error” cometido en el asesoramiento a la empresa, en el sentido de dar a la excedencia por maternidad para el cuidado de un hijo el tratamiento de una excedencia voluntaria. A primera hora del día siguiente, Dña. _____ comunica a esta Defensoría la reincorporación a su puesto de trabajo y agradece la intervención de la misma. De este modo, el problema planteado en esta queja ha quedado resuelto en fase de diligencias previas.

Solicitud Q/65/2008

Presunto trato vejatorio y discriminatorio por parte de un profesor de autoescuela durante las clases prácticas.

Esta solicitud se encuentra, al cierre del presente Informe Anual, en fase de diligencias previas al objeto de valorar su admisibilidad.

c) DENUNCIAS

A continuación, en la figura 18, se relacionan las denuncias abordadas por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ejercicio 2008.

Figura 18, denuncias (n=15)

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE DENUNCIA NO ADMITIDA A TRÁMITE
D/10/2008	Cobro por silla de bebé en un servicio de transporte público. Derivación a la institución del Ararteko.
D/11/2008	Composición del Pleno de un Observatorio Comercial de reciente creación. Derivación a la institución del Ararteko.
D/12/2008	Cambiador de pañales para bebés sólo en el baño de mujeres en una gran superficie comercial. Practicadas diligencias previas, no se corrobora la información objeto de denuncia.

D/13/2008	Contenido machista de la comunicación difundida en un periódico digital. Derivación a la Institución del Ararteko.
D/54/2008	Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y promoción de las mujeres. Anónima.
D/55/2008	Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo. Información insuficiente.
D/66/2008	Artículo-publicidad de juguetes de carácter sexista. Derivación al Instituto de la Mujer del Gobierno de España.
Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE DENUNCIA OBJETO DE INVESTIGACIÓN
D/05/2008	Solicitud de candidato varón para un puesto de trabajo en la empresa Faes Farma S.A.
D/35/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por el diario Deia.
D/42/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por El Diario Vasco.
D/43/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por el El Correo.
D/44/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por el Diario de Noticias de Álava.
D/45/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por Noticias de Gipuzkoa.
D/60/2008	Invisibilización de las mujeres en el cartel anunciador de la 43ª Edición de la Feria del Libro y del Disco Vasco de Durango, 2008.
D/61/2008	Oferta de empleo para tres educadores sociales varones, convocada por la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka.

A continuación se exponen, únicamente, los contenidos de las problemáticas planteadas por la ciudadanía y relacionadas con las denuncias no admitidas a trámite en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Solicitud D/10/2008

Cobro por silla de bebé en un servicio de transporte público.

Dña. _____ plantea si las tarifas establecidas para las sillas de bebé en el servicio del funicular de _____ incurren en discriminación por razón de sexo.

Análisis/Respuesta

En fase de valoración de admisión a trámite de esta denuncia, la Defensoría constata que se trata de un servicio de transporte de titularidad pública, en concreto una sociedad mercantil del Ayuntamiento de _____, regida por un Consejo de Administración del que forman parte todos los partidos políticos con representación en el mismo y siendo la Junta General el Pleno del Ayuntamiento.

La Defensoría para la Igualdad, en virtud del artículo 70. 5 g) de la Ley 4/2005 no es competente para investigar la presunta situación de discriminación por razón de sexo planteada en esta denuncia, que deriva a la institución del Ararteko.

Solicitud D/11/2008

Composición del Pleno de un Observatorio Comercial de reciente creación.

Dña. _____ expone que ha conocido a

través de la prensa la creación del Observatorio Comercial de _____, cuya foto del Pleno presenta exclusivamente hombres, plantea si tal composición incurre en discriminación por razón de sexo.

Análisis/Respuesta

En fase de valoración de admisión a trámite de esta denuncia, la Defensoría constata que se trata de un ente de titularidad pública, que se crea como órgano consultivo, asesor y de colaboración en materia de comercio, adscrito a una entidad pública y regulada por Decreto.

La Defensoría para la Igualdad, en virtud del artículo 70. 5 g) de la Ley 4/2005, no es competente para iniciar la investigación de esta denuncia, que deriva a la institución del Ararteko.

Solicitud D/12/2008

Cambiador de pañales para bebés sólo en el baño de mujeres en una gran superficie comercial.

D. _____ denuncia la situación de tener que acudir al baño de mujeres para poder acceder al cambiador de bebés y atender así a su bebé, durante las compras en una gran superficie comercial.

Análisis/Respuesta

En fase de valoración de admisibilidad, y al objeto de verificar dicha denuncia, la Defensoría solicitó información al centro comercial aludido. La Dirección de este centro comunica la existencia de tres cambiadores de pañales para bebés en el comercio, dos de ellos ubicados en aseos de señoras

de la planta segunda y de cafetería, y un tercero ubicado en el aseo de minusválidos de la primera planta, que puede ser utilizado tanto por hombres como por mujeres.

Por ello, esta Defensoría valora no incoar procedimiento de investigación en relación a esta solicitud. Asimismo, la Defensoría constata que no hay una regulación de obligatoriedad respecto a la disponibilidad de cambiadores de bebés en espacios públicos o privados.

Solicitud D/13/2008

Contenido machista de la comunicación difundida en un periódico digital.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer remite a esta Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres la denuncia formulada por D. _____ respecto al texto “*Matones de Barrio, sin pelotas*” publicado en la edición digital del diario _____ referido al comunicado de la Junta de Portavoces del Ayuntamiento de _____ por su contenido machista.

Análisis/Respuesta

En fase de valoración de admisibilidad, la Defensoría para la Igualdad solicita información al redactor del texto, con el fin de conocer el origen y fuente de la cita y, a su vez, a la agencia que facilitó dicha información. Se informa a esta institución que la expresión a la que se refiere “*matones sin pelotas*” fue pronunciada por el alcalde y no por la Junta de Portavoces ni por el redactor que confeccionó la noticia. Se concluye que el asunto a que se refiere la citada denuncia es responsabilidad del cargo público que hizo esas declaraciones.

En virtud del artículo 70.5 g) de la Ley 4/2005 la institución de la Defensoría para la Igualdad no es competente para iniciar la investigación de esta denuncia, que deriva a la institución del Ararteko.

Solicitud D/54/2008

Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo y promoción de las mujeres.

Un escrito anónimo denuncia una presunta discriminación de acceso/promoción de las mujeres en la Unión Temporal de Empresas _____ subcontratada para la limpieza viaria y la recogida de residuos urbanos por el Ayuntamiento de _____ (Bizkaia). En la misma se describe una serie de circunstancias indiciarias de presunta discriminación por razón de sexo en relación con el acceso y en la contratación indefinida en dicha empresa. Entre otras cuestiones, se señala que, de un total de 350 empleados fijos, sólo 10 son mujeres y, de aproximadamente 250 puestos ocupados mediante contratación eventual, en 2007 sólo se contrató a 9 mujeres, existiendo determinados puestos (como conducción de camiones) para los que nunca se ha contratado mujeres.

Análisis/Respuesta

La Defensoría para la Igualdad, en virtud del artículo 11 del Decreto 119/2006, “*puede iniciar de oficio el procedimiento de investigación cuando, bien por propia iniciativa, a petición razonada de otros órganos o por denuncia, haya tenido conocimiento de conductas o hechos, referidos al sector privado, que pudieran ser constitutivos de discriminación por razón de sexo*”. Si bien, “*las denuncias deben expresar la identidad de la persona o personas que las presentan*”.

La Defensoría para la Igualdad pone en conocimiento de la Dirección de Igualdad del Ayuntamiento a que se refiere la denuncia de los términos aquí expuestos, informando que *“si contrastada la veracidad de esa información, esa Dirección u otro órgano formula petición razonada a la Defensoría, ésta podrá iniciar de oficio el procedimiento de investigación en relación a la presunta discriminación por razón de sexo”*. En la fecha de cierre del presente Informe la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres no ha recibido respuesta al respecto.

Solicitud D/55/2008

Discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

D. _____, técnico de Asuntos Sociales del Ayuntamiento de _____ (Gipuzkoa) denuncia una situación de presunta discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo por la empresa _____ hacia una candidata. En el transcurso de la entrevista personal de selección, le comunican que desean contratar a un trabajador varón debido a que todas las mujeres que anteriormente habían desempeñado ese puesto de trabajo se encuentran en situación de baja por maternidad o excedencia para el cuidado de hijos y/o hijas.

Análisis/Respuesta

Se pone en conocimiento de la entidad solicitante que la Defensoría para la Igualdad, previa valoración del caso, pueda iniciar un procedimiento de investigación disponiendo de la cumplimentación de los datos referidos a la identificación de las personas implicadas y cuanta información se pueda

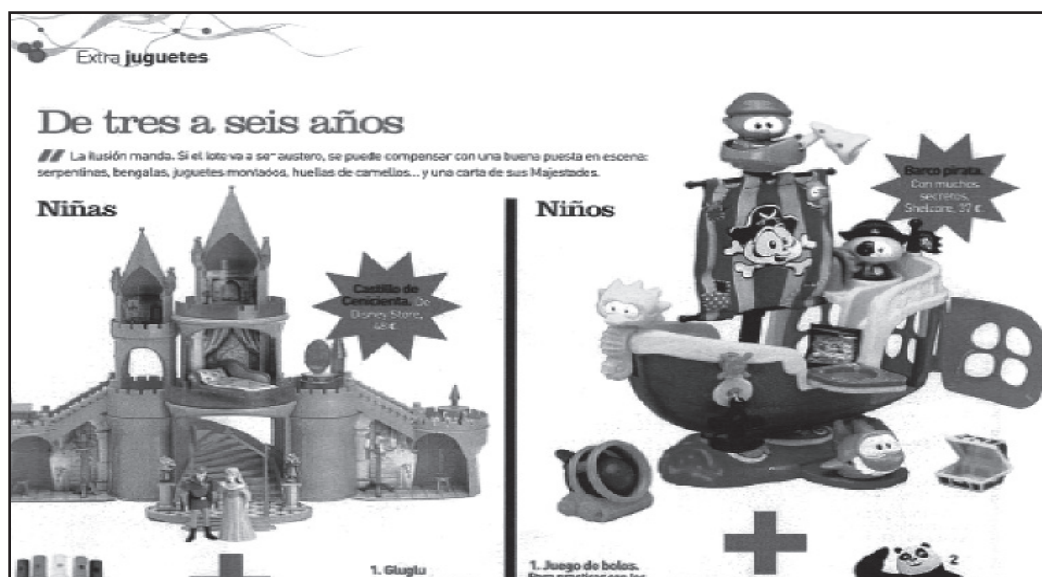
aportar en la formulación de la queja o denuncia, pudiendo hacerlo la propia interesada o quienes legítimamente les representen.

Solicitud D/66/2008

Artículo-publicidad de juguetes de carácter sexista.

D. _____ denuncia artículo publicado en una revista por publicidad sexista de los juguetes. En dicho artículo se realiza una clasificación de los juguetes por edades: *“hasta 3 años” “3-6 años”, “7-9 años” y “10-12años”*, si bien a partir de los 3-6 años, la revista distingue y se refiere de manera explícita cuáles de los juguetes están destinados a las chicas y cuáles a los chicos, encabezando cada columna de juguetes con los títulos niñas – niños.

En el caso de las niñas se proponen juguetes que desarrollan actitudes de cuidado a otras personas, desarrollo de la afectividad como por ejemplo el castillo de las princesas, cocina tus dulces, peluches. Por el contrario a los niños se les proponen juguetes que desarrollan otro tipo de cualidades como el dinamismo, la aventura, agresividad tales como el barco pirata, coches, motoristas, hotel de insectos. De esta manera, se impulsan procesos de socialización que tratan de perpetuar los modelos establecidos de masculinidad y feminidad además de limitar el desarrollo de las personas, obstaculizándose la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, desde las edades más tempranas.



Extracto del artículo-publicidad D/66/2008

Análisis/Respuesta

En fase de valoración de admisibilidad a trámite, la Defensoría para la Igualdad constata que la sede social de la revista responsable se ubica en Madrid. Por este motivo y considerando que la competencia territorial de esta Defensoría se circunscribe a la Comunidad Autónoma de Euskadi, en virtud del artículo 70.5 apartado g) de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres como del artículo 15.1 apartado h) del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría, deriva la presente denuncia al Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dado que se trata de un artículo de un suplemento semanal de distribución a todo el estado, cuya sede social se ubica en Madrid.

Posteriormente, el Instituto de la Mujer informa a esta institución que “se ha procedido a incorporarlo al Observatorio de la imagen de las Mujeres” gestionado por ese organismo y “se ha enviado escrito a la directora de la publicación, Dña. _____, instándole a que respete la legalidad vigente sobre la obligación de transmitir una imagen igualitaria y no discriminatoria de hombres y mujeres”.

d) DERIVACIONES

Finalmente, en este epígrafe se exponen cuestiones relativas a las 17 derivaciones o remisiones de resolución (que afectan a 15 expedientes) a otras instituciones públicas para la actuación correspondiente: institución del Ararteko (n=7), Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (n=7), Inspección de Trabajo (n=2), y al Instituto de la Mujer del Gobierno de España (n=1).

Figura 19, expedientes derivados a otras instituciones

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE EXPEDIENTE DERIVADO AL ARARTEKO
C/62/2008	Adaptación de las condiciones y/o del tiempo de trabajo por riesgo durante el embarazo en una entidad pública.
Q/03/2008	Alcalde del municipio ordena la no inserción de publicidad del alarde mixto en el programa oficial de las fiestas patronales.
D/10/2008	Cobro por silla de bebé en un servicio de transporte público.
D/11/2008	Composición del Pleno de un Observatorio Comercial de reciente creación.
D/13/2008	Contenido machista de la comunicación difundida en un periódico digital.
Q/46/2008	Negativa al acceso como socia de derecho a la Asociación Gastronómica Recreativa "Txoko-Eder" de Puentelarrá, compuesta por 50 hombres y ninguna mujer.
D/61/2008	Oferta de empleo para tres educadores sociales varones, convocada por la Asociación de Intervención socio-educativa Kalekka.
Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE EXPEDIENTE REMITIDO A EMAKUNDE
Q/46/2008	Negativa al acceso como socia de derecho a la Asociación Gastronómica Recreativa "Txoko-Eder", de Puentelarrá, compuesta por 50 hombres y ninguna mujer.
Q/63/2008	Negativa de la empresa Horizon Venture Global S.L. a admitir a una profesional en la fase de selección para un puesto de trabajo de coordinador de eventos, señalándole que buscaban a un hombre.
D/35/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por el diario Deia.
D/42/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por El Diario Vasco.
D/43/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por el diario El Correo.
D/44/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por el Diario de Noticias de Álava.
D/45/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por Noticias de Gipuzkoa.
Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE EXPEDIENTE REMITIDO A INSPECCIÓN DE TRABAJO
Q/63/2008	Negativa de la empresa Horizon Venture Global S.L. a admitir a una profesional en la fase de selección para un puesto de trabajo de coordinador de eventos, señalándole que buscaban a un hombre.
D/05/2008	Solicitud de candidato varón para un puesto de trabajo en la empresa Faes Farma S.A.
Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE EXPEDIENTE DERIVADO AL INSTITUTO DE LA MUJER
D/66/2008	Artículo-publicidad de juguetes de carácter sexista.

Las problemáticas remitidas a la institución del Ararteko han sido 7, 5 de ellas para la atención (3 denuncias, 1 consulta y 1 queja) por tratarse de presunta discriminación por razón de sexo en el sector público, y en 2 casos se ha remitido la resolución de la Defensora, tras las actuaciones pertinentes, por hallarse indirectamente implicada una entidad pública (en el caso de la Asociación Gastronómica Recreativa Txoko-Eder, de Puentelarrá, por no haberse podido investigar por obstaculización absoluta a la misma y debido a que su local es de titularidad pública; y en el caso de la Asociación socio-educativa Kalexa, tras estimar la existencia de discriminación directa en el acceso al empleo y la alegación de esta asociación se sustenta en el cumplimiento de los pliegos de contratación establecidos al efecto por los dos Ayuntamientos contratantes).

A Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se han remitido 7 expedientes, en 2 casos para instrucción de expediente sancionador de acuerdo a lo establecido en el Título V de la Ley 4/2005, referido a *"Infracciones y sanciones"* por obstaculización de la acción investigadora de la Defensoría [artículo 77.3.a)] y 5 expedientes por contravenir las obligaciones y prohibiciones establecidas en los artículos 26.1 y 26.2 de dicha Ley [artículo 77.3.b)], así como para solicitud de cese de publicidad discriminatoria al amparo del artículo 25.1 bis de la Ley 34/1998, de 11 de noviembre, General de Publicidad.

A la Inspección de Trabajo se han remitido 2 expedientes, uno se refiere a presunta discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo que no ha podi-

do ser investigado por obstaculización de la acción de la Defensoría para la Igualdad y el otro en relación a una empresa que, tras resolución de la Defensora en que se constata discriminación directa por razón de sexo en el acceso al empleo y transcurridos 5 meses de dicha resolución, no facilita información sobre la adopción o no de alguna de las medidas recomendadas.

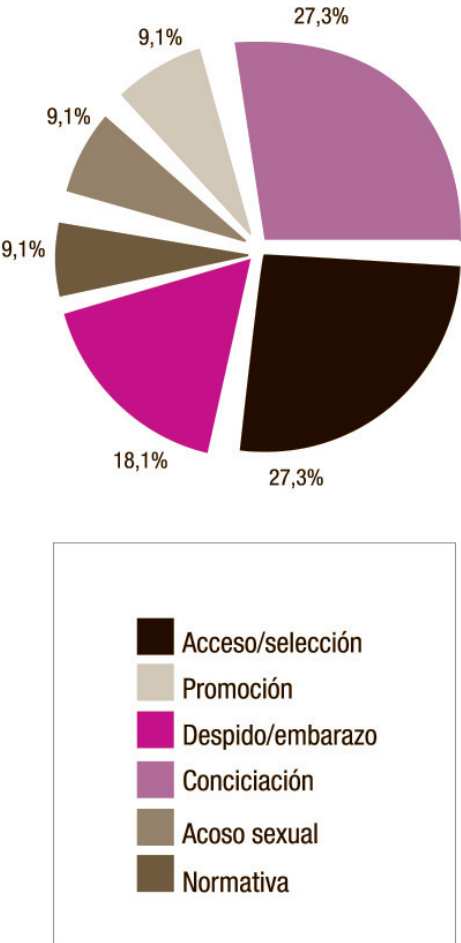
Finalmente, se ha derivado al Instituto de la Mujer del Gobierno de España 1 denuncia referida a publicidad discriminatoria debido a que el ámbito geográfico a que se refería dicha denuncia era de carácter superior al autonómico. El Instituto de la Mujer informó a esta institución de las actuaciones realizadas al respecto, recomendando a la entidad responsable su deber de respeto al principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

2.4 Investigaciones realizadas

En este subapartado se expone información relativa a las 19 investigaciones acordadas por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ejercicio 2008. Es el ámbito laboral al que hacen referencia la mayoría de dichas investigaciones (n=11), seguido de los medios de comunicación (n=6), y, finalmente, en el sector servicios y ámbito asociativo se han acordado igual número de procedimientos de investigación (n=1, respectivamente).

En la figura 20 se exponen características de los 11 procedimientos de investigación acordados en el ámbito laboral.

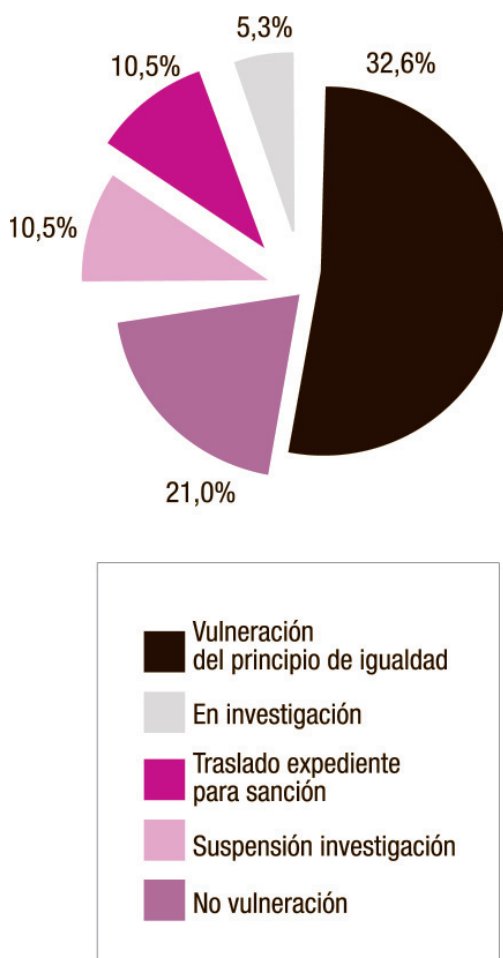
Figura 20, motivos de investigaciones acordadas del ámbito laboral (n=11)



En cuanto a los 19 acuerdos de inicio de investigación adoptados por la Defensora para la Igualdad en el ejercicio 2008, sólo 1 continúa en fase de instrucción, habiendo sido resueltas las 18 restantes mediante las siguientes resoluciones (figura 21):

- 14 de las resoluciones contienen pronunciamiento respecto a si se ha producido o no vulneración del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres, estimando la existencia de discriminación por razón de sexo en 10 casos (5 de ellos referidos a los medios de comunicación, 4 al ámbito laboral y 1 al sector servicios) y desestimando la existencia de tal discriminación en los 4 restantes.
- 2 procedimientos de investigación han sido suspendidas al haber interpuesto la interesada demanda judicial, de acuerdo a lo señalado en el artículo 65 de la Ley 4/2007, ambas referidas a despido o extinción de contrato laboral relacionado con embarazo.
- Y otros 2 se han resuelto remitiendo el expediente a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer al objeto de instruir expediente sancionador, por obstruir la acción investigadora de la Defensoría, incurriendo en infracción según lo señalado en el artículo 77.3.a) de la Ley 4/2005.

Figura 21, características de resoluciones emitidas (n=19)



La figura 21 recoge los motivos de los 19 procedimientos de investigación acordados por la Defensoría para la Igualdad así como aspectos relativos a la resolución de cada uno de estos expedientes. A modo de síntesis de la información expuesta en dicha figura, se constata que la vulneración del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres se ha producido en los siguientes 10 casos: negativa de Eroski S. Coop. a la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal propuesta por socia cooperativista (2 casos); normativa del Igualatorio Médico Quirúrgico S.A. por la que una mujer asegurada a su póliza oro no puede acceder sin pareja a la prestación de reproducción asistida; acceso exclusivo de varones a los puestos de trabajo de producción y central de pesadas de la Empresa Faes Farma S.A.; anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por los diarios Deia, El Correo, Diario de Noticias de Álava, Noticias de Gipuzkoa y El Diario Vasco; y convocatoria de empleo para tres educadores sociales varones realizada por la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka.

A su vez, la Defensoría para la Igualdad ha encontrado obstaculización grave, por primera vez, a la investigación en 2 de los expedientes iniciados, en ambos casos por no ser posible la notificación de acuerdo de inicio, por lo que, tras varios intentos de notificación y la correspondiente publicación en el BOPV, se ha dado traslado a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para instruir expediente sancionador. En uno de estos casos, también, a la Inspección de Trabajo por tratarse del ámbito laboral, dado que puede iniciar investigación sin necesidad de la comunicación previa a la empresa.

Figura 22, investigaciones acordadas (n=19)

Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE INVESTIGACIONES A INSTANCIA DE PARTE	RESOLUCIÓN
Q/48/2007	Negativa de la cooperativa de consumo Eroski, S. Coop. a la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal propuesta por socia cooperativista.	Discriminación indirecta
Q/01/2008	Negativa de la cooperativa de consumo Eroski, S. Coop. a la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal propuesta por socia cooperativista.	Discriminación indirecta
Q/06/2008	Presunto acoso sexual a una trabajadora del Hotel Ciudad de Vitoria por parte de un superior jerárquico.	Desestimada.
Q/09/2008	Medida de Fidelización de la empresa Viajes Marsans que incentiva a las trabajadoras, y no a los trabajadores, que se incorporan a jornada completa después de la baja por maternidad.	Desestimada.
Q/31/2008	Presunta discriminación de la empresa Case-sa (Castellana de Seguridad S.A.) en la promoción profesional en el acceso a un puesto de escolta privado.	Desestimada.
Q/46/2008	Negativa al acceso como socia de derecho a la Asociación Gastronómica Recreativa "Txoko-Eder", de Puentelarrá, compuesta por 50 hombres y ninguna mujer. Discriminación directa. Remitida para sanción por obstaculizar la investigación	Discriminación indirecta Remitida para sanción por obstaculizar la investigación.
Q/52/2008	Represalias contra una trabajadora, tras haber reconsiderado la empresa, por intermediación de la Defensoría, la extinción de contrato estando embarazada.	Sin concluir.
Q/53/2008	Negativa a una mujer sola a la prestación de reproducción asistida por el Igualatorio Médico Quirúrgico S.A. de Seguros y Reaseguros, siendo asegurada de la póliza oro que, entre las condiciones para esa prestación, establece que ambos miembros de la pareja sean asegurados.	Discriminación directa.

Q/59/2008	Negativa de la empresa DHL Express Araba Spain S.L. a facilitar la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal propuesta por la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.	Suspendida al interponer demanda judicial.
Q/63/2008	Negativa de la empresa Horizon Venture Global S.L. a admitir a una profesional en la fase de selección para un puesto de trabajo de coordinador de eventos, señalándole que buscaban a un hombre. Discriminación indirecta. Remitida para sanción por obstaculizar la investigación.	Discriminación directa Remitida para sanción por obstaculizar la investigación
Q/64/2008	Extinción de contrato a una trabajadora embarazada al finalizar el período de prueba, en la empresa Pedro Mora Estilistas S.L.	Suspendida al haber interpuesto demanda judicial.
Nº EXPEDIENTE	MOTIVO DE INVESTIGACIONES DE OFICIO	RESOLUCIÓN
D/05/2008	Solicitud de candidato varón para un puesto de trabajo en la empresa Faes Farma S.A.	Discriminación directa
D/35/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por el diario Deia.	Discriminación directa
D/42/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por El Diario Vasco.	Discriminación directa
D/43/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por el diario El Correo.	Discriminación directa
D/44/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por el Diario de Noticias de Álava.	Discriminación directa
D/45/2008	Anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por Noticias de Gipuzkoa.	Discriminación directa
D/60/2008	Invisibilización de las mujeres en el cartel anunciador de la 43ª Edición de la Feria del Libro y del Disco Vasco de Durango, 2008.	Desestimada
D/61/2008	Oferta de empleo para tres educadores sociales varones, convocada por la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka.	Discriminación directa

A continuación se expone el contenido íntegro relativo a la resolución de cada uno de estos expedientes, si bien se ha excluido, por

evitar la redundancia en la exposición argumental, una de las resoluciones respecto a la cooperativa de consumo Eroski S. Coop.

Solicitud Q/01/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES POR LA QUE SE ESTIMA QUE LA COOPERATIVA DE CONSUMO EROSKI S. COOP. HA INCURRIDO EN DISCRIMINACIÓN INDIRECTA POR RAZÓN DE SEXO.

Antecedentes de Hecho

Primero.- El 21 de diciembre de 2007 Dña. _____, socia de trabajo de la cooperativa de consumo Eroski S. Coop. pone en conocimiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres los hechos que se exponen a continuación y que constituyen el motivo de su queja:

Dña. _____ presta servicios en calidad de socia de trabajo para la cooperativa de consumo Eroski S. Coop., y viene disfrutando desde hace varios años de su derecho a la reducción de jornada por guarda legal.

El horario de la trabajadora antes de la reducción de jornada se repartía en turnos rotativos de mañana y tarde a lo largo del mes. Desde que la trabajadora solicitara la reducción de jornada ha venido realizando su jornada laboral habitual de acuerdo a sus necesidades, prestando servicios en horario reducido de mañana, de 10:00 a 14:45 horas, lunes, jueves, viernes y sábados.

Con fecha 2 de enero de 2008, Dña. _____ solicita prórroga de su reducción de jornada (19 horas semanales) por guarda legal desde el 1 de febrero de 2008 hasta el 31 de agosto de 2012. Las personas responsables de la cooperativa de consumo

Eroski S. Coop. notifican a la trabajadora que, en virtud de la normativa vigente, el horario reducido deberá desarrollarse en turnos rotativos de mañana y tarde.

Ante esta situación, Dña. _____ remite escrito a la Dirección Social alegando que necesita trabajar únicamente de mañana, en horario de 10:30-14:00 y que en caso necesario estaría dispuesta a trabajar los sábados, en horario de 15:00-19:00, o incluso a desplazarse a otra sección. También manifiesta que estaría dispuesta a trabajar los domingos en horario de apertura y cierre en la sección gasolinera. La trabajadora adjunta a su escrito el horario escolar de su hijo y certificados de reconocimiento de minusvalía de varios miembros de su familia.

Finalmente, ante la imposibilidad de continuar durante su reducción de jornada trabajando únicamente en turno de mañana, Dña. _____ propone a sus responsables la posibilidad de trabajar una semana de mañana en horario de 10:00-14:00, la semana de tarde hacerla a jornada completa y librar la siguiente semana entera.

A pesar del acuerdo logrado, la trabajadora considera que la negativa de la empresa a que pueda trabajar únicamente en turno de mañana durante la reducción de su jornada por guarda legal, dificulta seriamente sus posibilidades de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Por este motivo, Dña. _____ presenta su queja ante esta Defensoría por considerar que se ha producido un cambio en la política de la cooperativa de consumo Eroski S. Coop., que es incompatible con la reducción de jornada, considerada como medida de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Segundo.- Con fecha 11 de abril de 2008, y en virtud de las facultades atribuidas por el artículo 15.3 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se acuerda iniciar el procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo en el ejercicio del derecho de reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiar.

Tercero.- Con fecha 25 de abril de 2008 y en virtud del artículo 16 del Decreto 119/2007, la Defensoría para la Igualdad entre Mujeres y Hombres acuerda la apertura de diligencias de investigación, solicitando a la cooperativa Eroski S. Coop. información sobre:

- 1) Datos sobre los centros de trabajo afectados por las quejas.
- 2) Datos sobre la plantilla de los centros de trabajo afectados y de la sociedad.
- 3) Datos sobre las normas convencionales de aplicación a la sociedad: Convenio Colectivo de sector, Convenio Colectivo de empresa.
- 4) Información en torno a la normativa de funcionamiento de reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiar.
- 5) Descripción de la normativa.
- 6) Evaluación del impacto de la normativa.

Cuarto.- El plazo para la remisión de la citada información finaliza el día 24 de mayo de 2008, si bien no es hasta el 14 de julio de 2008, cuando se da registro de entrada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres a la documentación remitida por la cooperativa de consumo Eroski S. Coop. En dicha documentación la cooperativa de

consumo remite sólo parcialmente la información solicitada, y alega que ésta excede de la estrictamente necesaria para el esclarecimiento de los hechos que se investigan, hechos que consideran no constituyen una discriminación por razón de sexo.

A la vista de la documentación recibida y conforme a lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto 119/2006, se dicta la presente Resolución con base en los siguientes.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 al establecer que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o*

cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Asimismo, manifiesta una especial preocupación por la discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales, recogida en el artículo 35.1 según el cual, *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica 3/2007) en su artículo 4 establece que *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.

A su vez, el artículo 5 de la citada Ley Orgánica 3/2007, referido al principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, hace referencia expresa a la aplicación del citado principio en el ámbito del empleo público, privado y por cuenta propia, y que se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante Ley 4/2005) plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administracio-

nes públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 63.1), siendo una de sus funciones la de practicar investigaciones para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el sector privado [artículo 64.1, a)].

En el presente caso, compete a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres esclarecer si la cooperativa de consumo Eroski S. Coop. incurre en discriminación por razón de sexo al imponer a Dña. _____, con reducción de jornada por guarda legal, que trabaje en turno rotativo de mañana y tarde.

Segundo.- En relación a la vinculación entre el derecho de reducción de jornada por guarda legal y el derecho fundamental a la igualdad de trato.

La Ley Orgánica 3/2007 especifica, en su artículo 3, en los mismos términos que la Ley 4/2005 que *“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 artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral,*

se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio". De este modo queda establecida la estrecha relación existente entre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo.

En este sentido, la Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, de 15 de enero, considera incuestionable la afectación del derecho a no ser discriminada por razón de sexo como consecuencia de decisiones contrarias al ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, o que incluso sin llegar a negar este ejercicio resulten indebidamente restrictivas del mismo.

Los fundamentos jurídicos 5º y 6º de la STC 3/2007 ponen de manifiesto, por una parte, que el derecho a la no discriminación por razón de sexo de la trabajadora se encuentra implícito en el ejercicio de su derecho a la reducción de jornada por motivos familiares, y por otra, que la denegación o la adopción de decisiones indebidamente restrictivas de ese derecho *"constituye un grave obstáculo para la conservación de un bien tan preciado como es la permanencia en el mercado laboral que afecta de hecho mayoritariamente a la mujeres perpetuándose así la clara situación de discriminación que tradicionalmente ha sufrido la mujer en el ámbito social y laboral"* (STC 166/1988, FJ 2).

"La dimensión constitucional de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la

compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa, posibilitándose una ponderación de las circunstancias concurrentes (criterios y necesidades del trabajador o exigencias organizativas de la empresa) dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego".

Tercero.- En relación a la regulación del derecho a la igualdad de trato de mujeres y hombres y del derecho a la conciliación en la legislación sobre cooperativas.

En primer lugar conviene recordar la práctica habitual del cooperativismo de aplicar de modo ejemplarizante los derechos laborales recogidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aunque no constituya legislación vinculante.

El principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo está recogido entre los valores del cooperativismo. La Declaración de Manchester de 1995 señaló que *"gran parte del éxito del movimiento cooperativo depende de reconocer una verdadera igualdad entre las mujeres y los hombres"*.

Cuarto.- En relación al principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la cooperativa de consumo Eroski S. Coop.

Los Estatutos Sociales de esta cooperativa (aprobados en la Asamblea General de Delegados de 14 de junio de 2003) no hacen

referencia a este principio. El artículo 18 relativo a los derechos de los socios no lo menciona, salvo por la referencia a *“los demás (derechos) que resulten de las normas legales y de estos Estatutos”*.

No obstante, la trayectoria de la cooperativa de consumo Eroski S. Coop. por la igualdad de mujeres y hombres, reconocida por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer como “Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades”, se sustenta en los siguientes indicadores:

- a) Los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las socias y socios de trabajo son extensamente reconocidos por el Reglamento de Régimen Interno Cooperativo, aprobado en la Asamblea General de Delegados de 14 de junio de 2003. Esto es, el silencio de los Estatutos Sociales es compensado en el Reglamento de Régimen Interno Cooperativo. Además, es a destacar que tanto los Estatutos Sociales como el Reglamento de Régimen Interno Cooperativo son manifestación del Acuerdo de la Asamblea General de Delegados, coherentemente con el artículo 101 de la Ley 4/1993.
- b) La presencia de mujeres entre las personas socias de trabajo alcanza al 81,20% y entre las personas trabajadoras por cuenta ajena (entre fijas y eventuales) el 88,19%. Tomando en consideración conjunta a personas socias de trabajo y trabajadoras por cuenta ajena, el 83,11% de la plantilla son mujeres.
- c) Finalmente, la alta presencia de mujeres en puestos directivos. En el Consejo Social de un total de 16 miembros, 12 son mujeres y en el Consejo Rector de un total de 12 miembros, 8 son mujeres.

Quinto.- En relación al derecho a la reducción de jornada por guarda legal en la cooperativa de consumo Eroski S. Coop.

Los Estatutos Sociales de esta cooperativa de consumo determinan que los aspectos concernientes al Régimen Laboral de los socios de trabajo se regulan en el Reglamento de Régimen Interno Cooperativo. Este Reglamento, aprobado en la Asamblea General de Delegados de 14 de junio de 2003, reconoce en el artículo 18, j) el derecho a la reducción de jornada de las socias y socios de trabajo por guarda legal en los siguientes términos:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del anticipo laboral entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla”.

Dicho artículo se limita a reconocer el derecho sin hacer referencia a otros aspectos que sí aparecen recogidos, por ejemplo, en el Estatuto de los Trabajadores, como son el establecimiento de reglas que rijan la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute, cuestiones que la Ley del Estatuto de los Trabajadores señala que *“corresponden al trabajador dentro de su jornada ordinaria”* (artículo 37.6).

Dichas cuestiones -que pueden entenderse vinculadas no tanto con el reconocimiento del derecho como con su dinámica de ejercicio- son desarrolladas en la denominada *“Normativa de funcionamiento de reducción de jornada por guarda legal o cuidado*

directo de familiar”, aprobada por acuerdo del Consejo Rector de la cooperativa de consumo Eroski S. Coop. con fecha 29 de diciembre de 2000, con una asistencia paritaria.

Sexto.- En relación a la Normativa de Funcionamiento de Regulación de Jornada (en adelante NFRJ) de la cooperativa de consumo Eroski S. Coop.

Con fecha 29 de diciembre de 2000, el Consejo Rector de la cooperativa de consumo, aprueba la NFRJ, que es modificada por acuerdo del propio Consejo Rector de 28 de junio de 2007, introduciendo, entre otras novedades, la posibilidad de acceso a la reducción de jornada a quienes tengan a su cuidado directo algún menor de ocho años (frente a los seis establecidos en el Reglamento de Régimen Interno y NFRJ anterior) y la posibilidad de reducir en 1/8 su jornada para los socios y las socias de trabajo con jornada de 39 o 28 horas semanales.

La finalidad del análisis de la NFRJ es esclarecer si la cooperativa de consumo Eroski S. Coop. restringe a sus socios y socias de trabajo el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, reconocido en su Reglamento de Régimen Interno Cooperativo.

La NFRJ tiene como objeto *“fijar las bases de funcionamiento que permitan al socio acceder a la posibilidad de reducir su jornada laboral por guarda legal o cuidado directo de familiar”*.

Se constata que el artículo 18, j) del Reglamento de Régimen Interno limita el reconocimiento del derecho a la reducción de

jornada al supuesto de guarda legal, obviando el supuesto de cuidado directo de familiar, por lo que la normativa acordada por el Consejo Rector amplía los derechos reconocidos por el Reglamento de Régimen Interno a los socios y socias de trabajo.

En relación al derecho de guarda legal, el artículo 18, j) del Reglamento de Régimen Interno reconoce el derecho a una reducción de jornada entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Por su parte, la NFRJ en su versión original considera como jornadas de referencia las vigentes en la cooperativa de consumo (39, 28 y 20 horas semanales), permitía a los socios y socias con jornada de 39 horas semanales que optasen al reducir su jornada entre la de 28 horas semanales o la de 20 horas semanales. Las socias y socios con jornada de 28 horas semanales no tenían derecho a reducir su jornada a la mitad, sino que únicamente podían optar por reducir su jornada hasta las 20 horas semanales, mientras que a los trabajadores y trabajadoras con una jornada semanal de 20 horas no se les permitía acogerse a este tipo de reducción.

Esta regulación en la NFRJ fue denunciada ante los tribunales del orden jurisdiccional social, declarando la Sentencia de 27 de febrero de 2007 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el derecho de las socias y socios de la cooperativa de consumo Eroski S. Coop. a la reducción de jornada con independencia de que hubieran pactado inicialmente con la cooperativa una jornada reducida de 20 horas. Sin embargo, la modificación introducida mediante Acuerdo del Consejo

Rector de 28 de junio de 2007 en la NFRJ, a pesar de ser más exhaustiva, continúa negando el derecho a la reducción de jornada de las socias y socios con una jornada laboral de 20 horas semanales. Con dicha modificación se produce un importante cambio en la política de la cooperativa de consumo Eroski S. Coop., en el sentido de imponer ciertos límites o condiciones a los socios o socias a la hora de determinar la concreción horaria de su reducción de jornada, frente a la práctica habitual anterior, en virtud de la cual la cooperativa aceptaba como norma general el horario propuesto por el trabajador o trabajadora.

Corresponde al socio o socia de trabajo solicitar a la Dirección social por escrito la reducción de jornada, con al menos 15 días de antelación, haciendo constar: nombre, número de socio y centro de trabajo, motivos por los que se solicita la reducción de jornada, fecha de inicio y, siempre que fuera posible, fecha de fin del periodo de reducción, tipo de jornada solicitada (en clara referencia a que se opte por alguna de las permitidas por la NFRJ).

No se establece la necesidad de que en el escrito de solicitud los socios y socias de trabajo determinen o propongan la concreción horaria que consideren más conveniente, quedando esta cuestión sometida a un posterior acuerdo entre la Dirección y el socio o socia, señalando en este sentido la NFRJ que *“durante el período de reducción de jornada por guarda legal, el socio y la Dirección establecerán de común acuerdo –del que se recogerá constancia por escrito– la concreción horaria de la reducción de jornada, dentro de su jornada ordinaria, calendario y régimen de jornada del centro”*.

En relación con la jornada laboral en la cooperativa la nueva regulación introduce algunas precisiones no presentes en la versión anterior (apartado 4 NFRJ de 28 de junio de 2007):

- a) La jornada laboral de la cooperativa, debido a las características de organización y funcionamiento del sector de la distribución, se halla establecida de lunes a domingo, con el descanso semanal compensatorio correspondiente y podrá hacerse en turnos rotativos.
- b) Se entenderá por jornada ordinaria la que venía realizando el socio con anterioridad a la petición de reducción de jornada, considerada esta en cómputo diario, de lunes a domingo (o la que tenga establecida en su caso cada centro de trabajo), y siempre dentro del calendario establecido en cada centro de trabajo, excluyéndose expresamente la posibilidad de acumular la jornada en días concretos.
- c) En caso de no establecerse de inicio este común acuerdo en la concreción horaria, y con la finalidad de alcanzar dicho acuerdo, ambas partes deberán justificar las razones que legitiman sus posiciones y proponer concreciones horarias alternativas o cambios de puestos de trabajo que, atendiendo a la mejor custodia y guarda del menor, permitan la organización interna del centro y de los socios que lo integran.
- d) En la línea de atender a la mejor atención, custodia y guarda del menor, permitiendo la necesaria organización interna del centro y de sus socios, todo socio con reducción de jornada por guarda legal podrá solicitar un traslado voluntario y

temporal de centro de trabajo que provoque un acercamiento a su domicilio. Atendida esta solicitud, ambas partes determinarán si existe la posibilidad de proceder a dicho traslado y en qué condiciones, el cual se regularía, en caso de provocar un cambio de ocupación, atendiendo a lo establecido en la Normativa de Valoración y Retribución para los cambios forzosos temporales.

De lo expuesto se deduce que la nueva redacción de la NFRJ impone a priori a los socios y socias de la cooperativa de consumo Eroski S. Coop., que deseen acogerse a este tipo de reducción de jornada, dos importantes limitaciones:

1. Imposibilidad de acumular jornadas de trabajo en días concretos. Esto es, si los días laborales son de lunes a domingo se trata de que la socia o socio de trabajo con reducción de jornada trabaje todos los días, excluyéndose expresamente la posibilidad de acumular la jornada en días concretos.
2. La jornada ordinaria se configura como punto de referencia para la concreción horaria de la reducción, entendiéndose como jornada ordinaria la que el socio o socia venía realizando con anterioridad a la petición de la reducción de jornada. Si el socio o la socia prestaban con anterioridad servicios en turnos rotatorios de mañana y tarde, durante la reducción de jornada no se le permitirá elegir trabajar solo de mañana o solo de tarde sino que deberá prestar sus servicios en los turnos rotatorios que venía realizando.

Constatado que la cooperativa de consumo Eroski S. Coop. ha impuesto unas condicio-

nes de ejercicio del derecho a la reducción de jornada más restrictivas que las anteriores, procede analizar si existen motivos objetivos y razonables que justifiquen dicho cambio.

Dicha cooperativa de consumo no justifica de forma objetiva los cambios introducidos, y alega como motivos para la modificación del NFRJ: la necesidad de actualizar la NFRJ para acomodarla a las novedades introducidas por la Ley Orgánica 3/2007; la necesidad de *“incorporar a la normativa parte del clausulado de los contratos de sociedad de los socios en materia de distribución horaria”*; y la voluntad de dotar a los socios de una normativa destinada a la mejor atención, custodia y guarda del menor, permitiendo la necesaria organización interna del centro y de los socios que lo integran. En relación a este último motivo procede realizar dos observaciones:

1. No se especifica de qué manera este cambio redundará en una mejor atención del menor.
2. No se aporta información relativa a los efectos negativos derivados de la anterior regulación en la organización interna del centro y en los socios y socias que lo integran. La cooperativa de consumo Eroski S. Coop. afirma que no existe un diagnóstico o informe previo formal sobre la aplicación de la anterior normativa que aconsejara adoptar este cambio. Esto es, estudios formales sobre la repercusión negativa del ejercicio de los derechos de conciliación sobre la organización y funcionamiento de la cooperativa.

Un motivo para imponer las citadas restricciones podría ser la demostración de que el hecho de que una serie de personas se

excluyan voluntariamente por causas justificadas de la rotación dentro de un régimen de trabajo a turnos pudiera poner en peligro esa forma de organización del trabajo. Sin embargo, esa conclusión es incompatible con la realidad siguiente: durante siete años ha sido posible compatibilizar la libertad de las socias y socios de trabajo para reducir jornada por guarda legal y elegir trabajar en un determinado turno con el régimen de trabajo a turnos rotativos.

Los factores que contribuyen a explicar esa compatibilidad guardan relación con: Eroski S. Coop. es una gran empresa en términos de personas ocupadas; el porcentaje de la plantilla que recurre a la reducción de jornada por guarda legal es reducido (8%); y dispone de mayor flexibilidad a la hora de dotarse de personal por tratarse de una cooperativa de consumo (puede optar entre cubrir sus necesidades de personal a través de contratos de sociedad o bien a través de contratos de trabajo en sentido estricto).

En todo caso, la NFRJ introduce un margen de flexibilidad para la aplicación de las nuevas condiciones de ejercicio del derecho de reducción de jornada. Así, en previsión que las nuevas limitaciones impuestas a los socios y socias de trabajo a la hora de determinar la concreción horaria de la reducción fuera fuente de conflictos, se recoge que *“...en caso de no establecerse de inicio el común acuerdo en la concreción horaria, y con la finalidad de alcanzar dicho acuerdo ambas partes deberán justificar las razones que legitiman sus posiciones y proponer concreciones horarias alternativas o cambios de puesto de trabajo que, atendiendo a la mejor atención, custodia y guarda del menor,*

permitan la organización interna del centro y de los socios que lo integran”.

En este apartado la NFRJ parece matizar la idea inicialmente sugerida de que quienes pretendan reducir la jornada por guarda legal deban continuar prestando servicios en turnos rotativos, al favorecer, aparentemente, una adecuada ponderación caso por caso de las concretas circunstancias concurrentes, mediante el mecanismo de obligar a que, si no hay acuerdo, se aporten razones justificativas de las posiciones que se esgrimen. Esta posibilidad salvaría la consideración de que se ha impuesto una restricción indebida al derecho a la reducción de jornada y sería coherente con la exigencia del Tribunal Constitucional de que, trascendiendo del plano de la legalidad ordinaria, se atienda a las concretas circunstancias concurrentes y a los obstáculos que efectivamente se impongan a la conciliación o las dificultades que se deriven para el funcionamiento de la sociedad.

No obstante, y en relación al mecanismo establecido para la resolución de posibles discrepancias, procede realizar algunas consideraciones:

- a) La NFRJ favorece que se produzca una fuerte intromisión por parte de la Dirección social de la cooperativa en el ámbito familiar y privado de quienes soliciten la reducción de jornada. No solo se les exige demostrar que se encuentran en alguna de las situaciones relacionadas con la guarda legal de menores de ocho años, con el cuidado directo de personas discapacitadas o familiares que no puedan valerse por sí mismos, sino, además, que aporten cuantas razones puedan legitimar sus posiciones.

b) No se hace referencia a la necesidad de que consten por escrito las razones que puedan ser esgrimidas por una y otra parte en esta contraposición de posiciones, lo cual redundaría en mayor indefensión de quienes están sometidas y sometidos a una fuerte dependencia organizativa.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que este sistema de composición de controversias resulta insuficiente y poco garantista para la defensa de las socias y los socios de trabajo, en el sentido de que la decisión final no se deja en manos de un tercero imparcial, elegido de mutuo acuerdo por las partes discrepantes, sino que corresponde, en última instancia, al responsable competente en la materia de la cooperativa.

Séptimo.- En relación al ejercicio del derecho a reducción de jornada por guarda legal en el caso de la queja Q/1/2008.

Como ha quedado acreditado, desde el inicio del disfrute de la reducción de jornada (1 de agosto de 2005), la cooperativa de consumo Eroski S. Coop. reconoce a Dña. _____ la facultad de elegir turno durante la reducción de jornada y a acumular las horas en días concretos, de tal forma que determinados días laborales dejan de serlo para ella. Sin embargo, dicha facultad queda excluida a raíz de la modificación con fecha de 28 de junio de 2007 del acuerdo del Consejo Rector de la cooperativa de consumo Eroski S. Coop que aprueba la NFRJ.

Esta cooperativa no aporta más argumentos ni razones objetivas para rechazar la prórroga propuesta por Dña. _____ en la concreción horaria que venía disfrutando,

que la modificación operada en la NFRJ. Por este motivo, debe concluirse que la cooperativa de consumo Eroski S. Coop., ha restringido el ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal a la socia de trabajo, al pasar de permitir que sea ella misma la que determine la concreción horaria de su reducción de jornada, a exigirle que trabaje todos los días de la semana y en turnos rotativos de mañana y tarde.

Faltaría por determinar si se trata de una restricción indebida. Para ello debe ponderarse si la restricción afecta al derecho de Dña. _____ a la conciliación y a no ser discriminada por razón de sexo.

Para clarificar esta cuestión se debe traer a colación la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 25 de 28 de febrero de 2005 (AS 2005/620), en el procedimiento 157/2004, según la cual *"...la exigencia de fijar la reducción una semana en el turno de tarde y la siguiente en turno de mañana y así sucesivamente... afecta gravemente la planificación familiar, de forma que dificulta en gran medida la atención y cuidado de las personas a cargo de quien insta la reducción de su jornada, precisamente para su cuidado cotidiano"*.

Octavo.- Sobre la importancia de proceder a una adecuada ponderación entre los derechos de conciliación y el funcionamiento regular de la empresa.

El Tribunal Constitucional sostiene que *"La dimensión constitucional de todas aquellas medidas tendentes a facilitar la compatibilidad de la vida laboral y familiar de los trabajadores, tanto desde la perspectiva del derecho a la no discriminación por razón*

de sexo (artículo 14 CE) de las mujeres trabajadoras como desde la del mandato de protección a la familia y a la infancia (artículo 39), ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa, posibilitándose una ponderación de las circunstancias concurrentes (criterios y necesidades del trabajador o exigencias organizativas de la empresa) dirigida a hacer compatibles los diferentes intereses en juego”.

Por lo tanto, es preciso atender tanto a los intereses del trabajador o trabajadora como a los intereses de la empresa, pero partiendo de la vinculación de los derechos de conciliación desde los principios que amparan la protección de la familia (artículo 39 CE) y, también, con el principio de no discriminación por razón de sexo (artículo 14 CE).

Se ha expuesto que la NFRJ parece dar entrada a la posibilidad de proceder a esa ponderación cuando en su nueva versión recoge que *“en caso de no establecerse de inicio este común acuerdo en la concreción horaria y con la finalidad de alcanzar dicho acuerdo, ambas partes deberán justificar las razones que legitiman sus posiciones y proponer concreciones horarias alternativas o cambios de puestos de trabajo...”*. Sin embargo, en la práctica, en el caso de Dña. _____ dicha ponderación no se ha realizado.

Cuando Dña. _____ plantea la renovación de la reducción por guarda legal, lo hace ajustándose a los requerimientos de Eroski S. Coop., dado que, si bien en su propuesta inicial no incluía prestar servicios en turnos rotativos de mañana y tarde, ante la negativa de la cooperativa propo-

ne otras alternativas (cambio de sección o traslado a otro centro de trabajo).

A su vez, cuando esta cooperativa de consumo recibe dicha petición la comunicación de prórroga de la socia trabajadora y su deseo de mantener el mismo horario de trabajo, el único motivo alegado por la cooperativa de consumo para denegarle tal posibilidad es la *“estricta aplicación de la NFRJ”*, sin entrar en otro tipo de valoraciones o argumentos.

En este punto, procede hacer referencia a la Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES para autorizar determinadas restricciones al disfrute del permiso y a la que se refiere la Sentencia de la Audiencia Nacional, sala de lo social, de 28 de febrero de 2005 (sentencia núm. 25/2005, AS 2005/620). Se recogen orientaciones para ponderar el eventual perjuicio que puede suponer para una empresa la concesión de una reducción de jornada por guarda legal los que se citan a continuación:

a) Responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.

Eroski S. Coop. tiene una plantilla de 8.401 socias y socios de trabajo y 3.158 trabajadoras y trabajadores fijos y eventuales. La cooperativa no aporta datos sobre el centro afectado pero podemos deducir que cuenta con personal para atender las necesidades organizativas que puedan surgir.

b) Que una proporción significativa de la

mano de obra solicite derechos de conciliación al mismo tiempo.

En relación a esta segunda orientación, los datos facilitados por Eroski S. Coop. evidencian que de un total de 8.401 socias y socios de trabajo, el 8,12% (n=682) de los mismos disfrutaban de reducción de jornada. En base a estos datos se puede concluir que no representa una proporción significativa y, por tanto, genere problemas reales en la organización del trabajo.

- c) Que no se pueda encontrar un sustituto durante el periodo objeto del preaviso.

En la información traslada a la Defensoría, Eroski S. Coop. afirma no tener problemas específicos para la sustitución de las socias de trabajo con reducción de jornada, exceptuando los relacionados con la adecuación organizativa y de contratación requerida.

- d) Que el trabajo sea de tipo estacional o que la función desempeñada sea de importancia estratégica.

De la información disponible, no se desprende que este sea el caso de Dña. _____.

En virtud de lo anteriormente expuesto, parece evidenciarse la ausencia de motivos objetivos y razonables que pudieran legitimar la denegación por Eroski S. Coop. de la concreción horaria propuesta por la trabajadora.

Además, la NFRJ especifica que *“deberá recogerse constancia por escrito del común acuerdo logrado entre el socio o socia y la Dirección relativo a la concreción ho-*

raría de la reducción de jornada”. La socia denuncia que cuando solicita copia escrita del acuerdo alcanzado (día 2 de enero de 2007) se le deniega con el pretexto de que dicha concreción horaria podrá ser objeto de revisión trimestral. En el documento que se le entrega únicamente se señala la fecha de inicio (1 de febrero de 2008) y de finalización (31 de agosto de 2010), el tipo de jornada por el que se opta (19 horas) y que la socia es conocedora de que deberá elegir horario de mañana y tarde con la periodicidad que marca la sección. Se omite cualquier referencia relativa a la concreción horaria pactada verbalmente, contraviniendo así la previsión realizada en la NFRJ de la sociedad cooperativa Eroski S. Coop.

Todas estas circunstancias redundan en una restricción indebida del derecho a la reducción de jornada por guarda legal de Dña. _____. Las condiciones impuestas por Eroski S. Coop. obstaculizan y dificultan, a priori, el ejercicio de dicho derecho, sin esgrimir razones objetivas que legitimen la citada restricción. Ello supone obviar la trascendencia constitucional que, tanto desde la perspectiva de la protección de la familia como de la interdicción de discriminación laboral por razón de sexo, tiene el disfrute efectivo de los derechos de conciliación, sin que el acuerdo finalmente alcanzado por la socia trabajadora con la cooperativa haga cuestionable esta conclusión.

En relación a la discriminación indirecta por razón de sexo resultante de la NFRJ:

El artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que *“se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica*

aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados”.

Se ha expuesto previamente que el reconocimiento a los trabajadores y trabajadoras del derecho a la reducción de jornada por guarda legal no significa que las organizaciones en las que se integran no puedan oponerse a ella en los términos solicitados, requiere la alegación de motivos objetivos y razonables. La principal crítica que, en este sentido, se realiza a la NFRJ es que no garantiza una adecuada ponderación.

En esta línea, la Sentencia de la Audiencia Nacional, Sala de lo Social, núm. 25 de 28 de febrero de 2005 (AS 2005/620), en el procedimiento 157/2004, considera que *“...la exigencia de fijar la reducción una semana en el turno de tarde y la siguiente en turno de mañana y así sucesivamente... afecta gravemente la planificación familiar, de forma que dificulta en gran medida la atención y cuidado de las personas a cargo de quien insta la reducción de su jornada, precisamente para su cuidado cotidiano”.*

Con respecto a la cooperativa de consumo Eroski S. Coop., es preocupante que trate de imponer dicho criterio de forma absoluta y abstracta, sin atender a las consecuencias negativas que este requisito pueda tener en cada situación y sin que la organización haya justificado el perjuicio extraordinario que para su funcionamiento supone que algunos y/o algunas de sus trabajadores o trabajadoras queden dis-

pensados transitoriamente y por motivos justificados de la rotación en los turnos.

Sobre esta base se entiende que la versión actual de la NFRJ impone unas condiciones de ejercicio del derecho a la reducción de jornada excesivamente restrictivas, que pueden perjudicar gravemente la planificación familiar y, por ende, constituir un grave obstáculo para la permanencia en el empleo de las personas necesitadas de conciliar la vida personal, familiar y laboral en Eroski S. Coop. Se da, además, la circunstancia de que en parte debido al alto número de mujeres en la plantilla de la cooperativa, y en parte a que son mayoritariamente mujeres las personas que se acogen a los derechos de conciliación, las personas que en su mayoría van a verse afectadas son las mujeres. Concretamente, según los datos aportados por Eroski S. Coop., de un total de 682 reducciones de jornada por guarda legal, 654 corresponden a mujeres y sólo 28 a hombres.

De lo expuesto con anterioridad se deduce que la NFRJ impone nuevas restricciones al ejercicio del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, precisamente en el momento en que la Ley Orgánica 3/2007 introduce un nuevo apartado (8) en el artículo 34 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores reconociendo el derecho de las trabajadoras y trabajadores a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Con esta decisión, Eroski S. Coop. no hace sino empeorar la regulación aplicable a sus socias y socios de trabajo respecto a sus trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena.

Finalmente, procede hacer referencia a la citada STC 3/2007, en virtud de la cual *“dado que la valoración de las circunstancias concretas no se ha realizado, debemos concluir que no ha sido debidamente tutelado el derecho fundamental de la trabajadora. La negativa a reconocerle la concreta reducción de jornada solicitada, sin analizar en qué medida dicha reducción resultaba necesaria para la atención de los fines de relevancia constitucional a los que la institución sirve ni cuáles fueran las dificultades organizativas que su reconocimiento pudiera causar a la empresa, se convierte, así en un obstáculo injustificado para la permanencia en el empleo de la trabajadora y para la incompatibilidad de su vida profesional y vida familiar, y en tal sentido, constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, de acuerdo con nuestra doctrina”*.

Resolución

En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº Q/01/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que la sociedad cooperativa Eroski S. Coop. incurre en discriminación indirecta por razón de sexo al imponer, a priori, la obligatoriedad de los turnos a través de la NFRJ a sus socios y socias de trabajo.

La Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi da traslado a Eroski S. Coop. la siguiente recomendación:

- Modificar la normativa reguladora de la reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiar, aprobada por el Consejo Rector con fecha 28 de junio

de 2007, tomando en consideración los siguientes aspectos:

- a) El derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y el derecho a la protección del menor.
- b) El derecho de conciliación vinculado al derecho fundamental a la igualdad.
- c) Elementos en juego en el ejercicio de ese derecho de conciliación: reducción de jornada, flexibilidad y/o adaptación de jornada y acercamiento al domicilio.
- d) Formulación de la reducción y concreción horaria como propuesta de la persona interesada y no como solicitud.

Solicitud Q/06/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, POR LA QUE SE DESESTIMA QUE EL HOTEL CIUDAD DE VITORIA HA INCURRIDO EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, EN RELACIÓN A PRESUNTO ACOOSO SEXUAL.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 29 de enero de 2008, registra entrada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, queja Q/06/2008, interpuesta por Dña. _____, ex trabajadora del Hotel Ciudad de Vitoria, por discriminación por razón de sexo en relación al presunto acoso sexual sufrido por parte del _____ del Hotel Ciudad de Vitoria, en el ámbito de su relación laboral. Dña. _____ acude a la Defensoría acompañada por la delegada sindical de ELA y manifiesta que tras dos años de trabajo ha sido despedida del Hotel Ciudad de Vitoria. Durante este tiempo expone que ha tenido que soportar miradas, algún tocamiento,

proposiciones y trato vejatorio por parte del _____ del Hotel. Asimismo, alega que puso en conocimiento de su responsable inmediato (_____) la situación que vivía, y que existen trabajadores que han presenciado este tipo de situaciones y su rechazo a las mismas, como es el caso de la vivida en la fiesta de personal del Hotel del año 2006.

La documentación aportada por Dña. _____, es la que se cita a continuación:

- Contrato de trabajo indefinido como camarera iniciado con fecha 11 de diciembre de 2006 en el Hotel Ciudad de Vitoria.
- Escrito de 30 de noviembre de 2007, por la que el Director Gerente del Hotel Ciudad de Vitoria, comunica el despido disciplinario a la trabajadora.
- Escrito de 30 de noviembre de 2007, por el que la empresa reconociendo la improcedencia del despido pone a disposición de la trabajadora la indemnización legal de 45 días de salario por año trabajado.
- Parte médico de alta de incapacidad temporal por contingencias comunes, habiendo cursado baja desde el 14 de junio de 2007 hasta el 2 de julio de 2007.

Segundo.- Con fecha 27 de febrero de 2008, la Defensoría en fase de diligencias previas solicita a la delegada sindical de ELA en el centro de trabajo, información relativa a diferentes extremos: si conocían la situación denunciada y/o habían tenido conocimiento de otras situaciones similares, acciones llevadas a cabo por el sindicato, acuerdos vigentes relativos al acoso sexual etc.

El 06/05/2008, registra entrada en la Defensoría escrito remitido por la Delegada

sindical de ELA en el Hotel Ciudad de Vitoria, en el que manifiesta que mientras Dña. _____ trabajó en el Hotel no tuvo conocimiento de la situación de acoso denunciada. Con posterioridad en el transcurso de una conversación informal con varios compañeros de trabajo, fue cuando se enteró de que en la fiesta de personal del año 2006, ante el intento por parte del _____ de tocarle, Dña. _____ le dijo que se estaba confundiendo. Fue a partir de ese momento cuando la delegada sindical de ELA se puso en contacto con ella, comentándole la situación que había vivido durante el último año (iniciada con el incidente acaecido en la fiesta de personal), y que a pesar de haber denunciado verbalmente el acoso ante el jefe de barra, fue totalmente ignorada.

Tercero.- Con fecha 3 de noviembre de 2008, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, acuerda el inicio del procedimiento de investigación por discriminación por razón de sexo en relación al presunto acoso sexual sufrido por la ex trabajadora del Hotel Ciudad de Vitoria, Dña. _____, por parte del _____ de dicho establecimiento hotelero.

Cuarto.- Con fecha 14 de noviembre de 2008, registra entrada escrito remitido por el representante legal del _____ del Hotel Ciudad de Vitoria, en el que solicitaba aclaración sobre la persona física o jurídica denunciada, los motivos por los que se había dirigido el acuerdo de inicio al Director de RRHH de la cadena Silken, e información relativa a la valoración e investigaciones realizadas con carácter previo a la admisión de la queja. Con fecha 27 de noviembre de 2008, la Defensoría remite escrito, aclarando los extremos solicitados.

Quinto.- Con fecha 19 de diciembre de 2008, registra entrada en la Defensoría escrito de alegaciones en el que el representante legal del _____ del Hotel Ciudad de Vitoria solicita el archivo del expediente por considerar infundados los hechos alegados por Dña. _____ en su queja, y aportando asimismo testimonio de personas que en la fecha de los hechos denunciados trabajaban en el Hotel Ciudad de Vitoria, y que manifiestan no haber presenciado ningún tipo de acto de acoso sexual del _____ hacia la ex trabajadora.

Entre las declaraciones aportadas, se encuentran la de un ex trabajador del Hotel, que según manifiesta la delegada sindical de ELA en su escrito de 6 de mayo de 2008, sí fue testigo de la situación vivida en la fiesta del año 2006 y la del jefe de barra del Piano Bar, al que según expone Dña. _____ en su queja se dirigió al objeto de denunciar la situación que vivía.

Sexto.- Vistas las alegaciones y declaraciones aportadas, con fecha 10 de febrero de 2009, la Defensoría cita para la práctica de la prueba testifical a los autores de dichas declaraciones, corroborando todos ellos las manifestaciones previamente realizadas, en el sentido de declarar desconocer la situación de acoso sexual denunciada por Dña. _____, encontrándose presente el abogado del _____ del Hotel en las declaraciones tomadas a dos de dichos testigos.

Séptimo.- Con fecha 9 de marzo de 2009, y en virtud de lo establecido en el artículo 17 del Decreto 119/2006, se dio inicio al trámite de audiencia al _____ del Hotel Ciudad de Vitoria, a los efectos de acceder a las diligencias de investigación practicadas y

aportar, en caso de estimarlo conveniente, cuantas alegaciones, documentos u otros elementos a considerar en la resolución del expediente.

Octavo.- Con fecha 26 de marzo de 2009, registra entrada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres escrito de alegaciones en la que el representante legal del _____ del Hotel Ciudad de Vitoria solicita, a tenor de las declaraciones aportadas por los testigos, se archive el expediente.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 al establecer que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda preva-*

lecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica 3/2007) en su artículo 1 establece que *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.*

Asimismo el artículo 4 de la citada Ley Orgánica 3/2007, define la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico que se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Por su parte, la Ley 4/2005, plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por

razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 63.1), siendo una de sus funciones la de practicar investigaciones para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado [artículo 64.1, a)].

Segundo.- En relación al acoso sexual.

El artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que *“sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo”.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores ha demostrado últimamente su interés en la prevención del acoso sexual. En este sentido, el artículo 4.2 e) configura como *“derecho básico de los trabajadores y las trabajadoras el respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.*

Asimismo, el artículo 17 del citado Estatuto, en su párrafo segundo establece que *“se-rán nulas las órdenes de discriminar y las*

decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”.

Precisamente en el ámbito laboral, la doctrina y jurisprudencia distinguen entre «*chantaje sexual*» y «*acoso sexual ambiental*».

El “*chantaje sexual*” se produce cuando el trabajador es requerido sexualmente, explícita o implícitamente, por el empresario o un superior jerárquico, con la promesa de experimentar una mejora, o la amenaza de sufrir un mal, en sus condiciones y expectativas laborales, en función de que acepte o no al requerimiento formulado.

El “*acoso sexual ambiental*” se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador, sin que tal contaminación del ambiente de trabajo conlleve una específica repercusión negativa en la permanencia en el trabajo o en las condiciones laborales.

El acoso sexual se configura como una manifestación de relaciones de poder. En este sentido, las mujeres están más expuestas a ser víctimas del acoso sexual precisamente por encontrarse en posiciones más vulnerables e inseguras tanto en la vida social y económica como en el mercado de trabajo, siendo asimismo acosadas cuando se las percibe como competidoras por el poder. En el espacio laboral, el acoso se inscribe en relaciones donde existe un desequilibrio de poder en el que las mujeres se encuentran en una situación no igualitaria y en el

que el uso del poder no sólo tiene que ver con la posición jerárquica en la empresa sino que más bien tiene que ver con el poder de género.

Es prácticamente unánime la doctrina, al considerar el carácter pluriofensivo de las conductas de acoso sexual. Si nos referimos al acoso sexual - que induce a aceptar requerimientos sexuales o a soportar ataques u ofensas de índole sexual-, se está incidiendo en la vida sexual de la víctima, parcela protegida por el derecho a la intimidad (artículo 18.1C.E.), y a su dignidad (artículo 10 C.E.), en su faceta de libre desarrollo de la personalidad y de su libertad sexual. Dado que el acoso puede dar lugar a lesiones psíquicas y/o físicas, estaría también en juego el derecho a la integridad física y moral (artículo 15 C.E.). Por otra parte, como ya reconoció el Tribunal Constitucional (STC 224/1999 de 13 de diciembre), “*el acoso sexual puede tener también un engarce constitucional con la interdicción de la discriminación en el trabajo por razón de sexo (artículo 14 C.E.), presente siempre en el trasfondo, por afectar notoriamente con mayor frecuencia e intensidad a la mujer que al hombre, como consecuencia de condiciones históricas de inferioridad o debilidad de ellas en el mercado de trabajo y en el lugar de su prestación*”.

En relación a los mecanismos previstos por el ordenamiento jurídico vigente frente al acoso sexual, tanto en el ámbito penal como laboral, puede afirmarse que tienden a garantizar a las víctimas el cese de los comportamientos, la obtención de una compensación adecuada por el perjuicio causado (indemnización), y finalmente el asegurar la no repetición o reiteración de la conducta, o bien, la posibilidad de extinción de la relación laboral a cambio

de la pertinente indemnización.

Tercero.- En relación a la queja presentada por Dña. _____.

Con fecha 30 de noviembre de 2007, la Dirección del Hotel Ciudad de Vitoria, comunica a Dña. _____ su despido disciplinario, y es a raíz de finalizar su relación con la empresa cuando la trabajadora presenta queja ante la Defensoría denunciando que durante el último año de su relación laboral había sufrido situaciones de acoso por parte del _____ del Hotel, que habían sido denunciadas verbalmente ante su responsable jerárquico, sin que éste hubiera tomado medida alguna al respecto.

Dña. _____ acude a la Defensoría acompañada por la delegada sindical de ELA en el Hotel Ciudad de Vitoria, la cual apoya su versión de los hechos y relata que la persona que prestaba en su día servicios como botones del Hotel Ciudad de Vitoria, había presenciado los hechos acaecidos en la fiesta de personal del año 2006, momento a partir del que se inicia la situación de acoso denunciada por Dña. _____.

En virtud de lo anteriormente expuesto, podría deducirse la existencia de dos personas que conocían o fueron testigos de la situación denunciada por Dña. _____. Sin embargo, entre las declaraciones aportadas por el representante legal del _____ del Hotel Ciudad de Vitoria, figuran precisamente tanto la del responsable superior jerárquico de Dña. _____, que continúa trabajando en dicho establecimiento hotelero y afirma *“no haber tenido conocimiento en ningún momento de la situación denunciada por _____, por lo que considera que miente”*, como la del ex botones

del Hotel que afirma *“no haber presenciado ninguna situación de acoso sexual hacia _____ por parte del _____”*.

De las declaraciones aportadas por el responsable legal del _____, no puede observarse que cuatro de las seis declaraciones pertenecen a personas que en la actualidad trabajan en el Hotel Ciudad de Vitoria, por lo que entendemos que difícilmente convendría a sus intereses la realización de declaraciones que pudieran perjudicar al máximo responsable de su centro de trabajo.

Por otra parte, la única persona que parece apoyar la versión de los hechos contenidos en la queja de Dña. _____, es la delegada sindical de ELA en el Hotel Ciudad de Vitoria, la cual podría tener un interés personal y directo en *“perjudicar”* la imagen del _____, puesto que ha presentado contra él varias denuncias judiciales, motivo por el cual su declaración tampoco puede considerarse como elemento válido a considerar en este procedimiento de investigación.

En virtud de lo anteriormente expuesto, ante la contradicción existente en el relato de los hechos por una y otra parte, difícilmente puede constatarse que Dña. _____ sufriera el acoso sexual denunciado por parte del _____ del Hotel, y ello porque si bien el parte de baja aportado podría considerarse, adicionalmente a otros elementos, como indicio en relación a la situación de acoso, sin embargo, la falta de otros elementos probatorios hace que la baja laboral (19 días) por sí misma, no sea un elemento determinante que permita concluir que Dña. _____ haya sido víctima de acoso sexual.

Cuarto.- En relación a la responsabilidad empresarial para prevenir el acoso sexual y

el acoso por razón de sexo en el trabajo.

El artículo 48.1 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que *“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”*.

Hasta la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, la obligación empresarial de prevenir el acoso sexual en el trabajo se invocaba como parte del deber que tiene el empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el lugar de trabajo (artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), de tal modo que el acoso sexual aparece como un riesgo laboral y el incumplimiento por parte del empresario del deber de prevenirlo, origina la correspondiente responsabilidad civil por daños y perjuicios. Asimismo, y sin perjuicio de la citada responsabilidad civil, el incumplimiento del deber empresarial de prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo (el propio empresario, un director, otro trabajador, incluso no empleados como es el caso de clientes o proveedores) es un hecho constitutivo de infracción administrativa muy grave (artículo 8.13 bis del Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social), además de otra serie de

responsabilidades derivadas de la inobservancia de la normativa preventiva.

La idea que inspira la regulación de la Ley Orgánica 3/2007 (art. 48 y 62) en torno al acoso sexual y por razón de sexo es que una adecuada política de empresa en esa materia contribuye a que no se generen esas conductas. En este contexto se entiende por política un conjunto de medidas dirigidas a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y que preferiblemente deben integrar las siguientes acciones: declaraciones de principios que manifiesten el rechazo de este tipo de conductas; medidas disciplinarias a adoptar contra quien acose; sensibilización de los trabajadores frente al acoso; difusión de la política de empresa entre todos los trabajadores; formación específica de las personas con funciones de mando; identificación en la empresa de una persona con una formación adecuada, que genere confianza tanto a ésta como a los trabajadores y trabajadoras, para encargarse específicamente de atender las cuestiones relacionadas con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sensibilización de los trabajadores, formación al personal, especialmente a los que ejercen funciones de mando y dirección, recepción de las quejas y asesoramiento a las víctimas).

En el ámbito empresarial, se tiende al establecimiento de procedimientos que permitan a los trabajadores y trabajadoras el ejercicio de su derecho a la protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, garantizando el tratamiento de sus quejas y reclamaciones con eficacia, rapidez y respeto.

Las medidas específicas que el empresa-

rio adopte con la finalidad de prevenir y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que se canalicen en materia de acoso sexual y por razón de sexo, serán negociadas por los representantes de los trabajadores, configurándose en este sentido los convenios colectivos como un marco normativo idóneo para la incorporación de dichas medidas.

En este sentido, el Convenio colectivo para el sector de la Hostelería en Álava, en su artículo 30 reconoce *“el derecho de los trabajadores al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendiendo la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual. En las empresas que se atente contra este derecho, con acciones u omisiones, que fueran contrarios a el, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente sobre sanciones. El Comité de Empresa o representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa, velarán por el derecho a la intimidad del trabajador afectado, procurando silenciar su identidad”*.

En cuanto al régimen disciplinario, el artículo 41 del citado Convenio remite a la regulación de las faltas y sanciones contenidas en el *“III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería”*. Este Acuerdo en su Capítulo Sexto establece el régimen disciplinario laboral, y tipifica como falta muy grave (artículo 39.12) *“todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre, mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante”*.

En este punto procede hacer referencia a

la Resolución de 26 de agosto, de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de 24 de julio de 2008, por el que se incorporan dos nuevos capítulos al III Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería: el capítulo noveno en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y el capítulo décimo, en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

El nuevo capítulo en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, tal y como recoge su preámbulo, tiene la vocación de aplicar la nueva normativa recogida en la Ley Orgánica 3/2007. Se recoge el principio de igualdad regulándose la prohibición de discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral, y asimismo, con el ánimo de facilitar el cumplimiento de la obligación de elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas, se aportan reglas y criterios para que las empresas puedan establecer en su ámbito un plan de igualdad cuando estén obligadas a ello. Asimismo, se determinan los objetivos a alcanzar a través de los planes de igualdad, precedidos de un diagnóstico de situación a elaborar empresarialmente donde se recojan los datos desagregados por sexos, incorporando una plantilla estándar para facilitar dicha labor.

En relación al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, se contemplan medidas específicas tanto de carácter preventivo (códigos de conducta), como para dar cauce a denuncias y reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo (protocolos de actuación). Estos protocolos de actuación de las empresas de hostelería para los supuestos de acoso

sexual y por razón de sexo, deben basarse en la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites. Se articulan en los protocolos dos tipos de procedimientos uno previo de carácter informal y otro de carácter formal para los supuestos en los que por tratarse de un acoso directo, por las circunstancias del caso, o por haberse intentado sin éxito el procedimiento informal, éste no resulte adecuado.

En este contexto normativo, la Dirección-Gerencia del Hotel Ciudad de Vitoria aportó un protocolo de prevención contra el acoso de fecha 28 de octubre de 2008 (no en vigor en la fecha en la que se produce la situación denunciada por Dña. _____), junto a una comunicación dirigida al personal del Hotel por la que se les informa del mismo y se designan como “asesores confidenciales”, a dos trabajadores de dicho Hotel.

Con carácter general podemos afirmar que la regulación contenida en el Protocolo de prevención contra el acoso presentado por el Hotel Ciudad de Vitoria, viene a recoger las disposiciones contenidas en el Capítulo Noveno del III Acuerdo Laboral de ámbito estatal del Sector de la Hostelería, sin entrar a desarrollar aspectos de interés como pudiera ser la regulación detallada de los protocolos de actuación, e incluso en ocasiones puede afirmarse que contiene una regulación más limitativa que la contenida en el citado III Acuerdo Laboral.

El protocolo crea la figura del asesor confidencial, designado por la Dirección de la empresa y cuya misión es la de canalizar las quejas y denuncias que por acoso se produzcan, actuando con el trabajador o

trabajadora o, en su lugar con autorización expresa de éste o esta, para tratar de llegar a una solución del conflicto.

En este sentido, el “asesor confidencial” designado por la Dirección de la empresa, se configura como la única figura a través de la cual se van a canalizar todas las quejas y denuncias que se produzcan por acoso, si bien el Acuerdo de 24 de julio de 2008, por el que se incorporan nuevos capítulos al III Acuerdo Laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería (artículo 8.1) establece en relación al procedimiento formal que *“se iniciará con la presentación de un escrito, en el que figurará el listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por la persona interesada que sea objeto de acoso sexual. La persona a la que irá dirigida el escrito será, a elección del interesado, un responsable del departamento de personal, o una persona de la dirección de la empresa. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador o trabajadora, una copia del mismo será trasladada a la representación unitaria y sindical en la empresa”*.

Precisamente, uno de los trabajadores designado “asesor confidencial”, es uno de los Delegados de Prevención en la empresa y fue asimismo responsable jerárquico de Dña. _____ mientras trabajó de camarera en el Hotel Ciudad de Vitoria, y de cuyo testimonio recogido en la Defensoría puede deducirse su desconocimiento no de la existencia misma del Protocolo de prevención contra el acoso, pero sí del contenido básico del mismo (procedimientos), por lo que difícilmente se garantiza el derecho a la tutela de los trabajadores y trabajadoras del Hotel que pudieran sufrir situaciones de acoso, cuando una de las personas encargadas de canalizar las quejas o denuncias

carece de la formación precisa para llevar a cabo dicha tarea.

En este punto conviene recordar que el encargado o encargada de la canalización de las quejas, deberá haber obtenido la formación precisa en la materia y ello tanto en virtud del artículo 19.4 del Estatuto de los Trabajadores como del artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Resolución

Primero.- En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº Q/06/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres desestima la queja interpuesta por Dña. _____, en base a que de las diligencias de investigación practicadas, no se constata que se haya producido el acoso sexual denunciado.

Segundo.- Teniendo en cuenta la normativa aplicable y el protocolo interno del Hotel Ciudad de Vitoria, en materia de prevención y actuación ante situaciones de acoso, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi da traslado al Director Gerente del Hotel Ciudad de Vitoria las siguientes recomendaciones:

1. Canalizar al órgano competente la introducción de una referencia expresa al acoso sexual en el Convenio Colectivo, en el que se establezca como principio general el rechazo absoluto a este tipo de comportamientos. El vigente Convenio Colectivo para el Sector de Hostelería en Álava no añade nada nuevo a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, en relación a la de-

claración de principios que manifieste el rechazo hacia las conductas de acoso sexual, considerando que es el Convenio, y no el protocolo el marco idóneo para la determinación de dichos principios.

2. Introducir en el régimen de responsabilidades de la empresa una fórmula indemnizatoria independiente de la indemnización por daños y perjuicios de carácter civil, destinada a compensar los daños de la eventual víctima de acoso. La introducción de dicha fórmula indemnizatoria tendría su fundamento en lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007, relativo a las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias que dispone que *“los actos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias”*.

3. Crear una figura con responsabilidad específica en materia de prevención del acoso sexual (delegado o delegada de igualdad), con formación adecuada y suficiente, y cuya designación sea realizada por el órgano de representación del personal en la empresa, o de mutuo acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores. Se pretende evitar que la única vía de canalización de las quejas por acoso sea la del *“asesor confidencial”* designado por la empresa.

Entre las funciones que podrían asignarse a estos delegados y delegadas de

igualdad figuran las que se citan a continuación:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.
- b) Sensibilizar a los trabajadores y a las trabajadoras, incluyendo la impartición de los cursos de sensibilización que se haya impuesto como sanción a los trabajadores infractores.
- c) Recabar información sobre los factores que contribuyen al acoso en la empresa y elaborar y emitir informes para la empresa acerca de dichos factores.
- d) Informar a la dirección de la empresa de las conductas que tengan conocimiento y que puedan propiciar el acoso sexual y por razón de sexo.
- e) Asesoramiento y ayuda a quienes sean objeto de acoso.
- f) Recibir y tramitar las reclamaciones formuladas por quienes hayan sido objeto de acoso o por quienes tengan conocimiento de que se ha producido, y en especial tratar esas reclamaciones y denuncias con seriedad, prontitud y de forma confidencial.
- g) Participar a petición de la persona que haya sido objeto de acoso en el intento de solución extraoficial del problema.
- h) Realizar el seguimiento de los procedimientos y de la eficacia de los mismos.

En relación a las facultades, los delegados y delegadas de igualdad tienen todas las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce a los delegados y delegadas de prevención. En especial estarían facultados para:

- a) Proponer la adopción de medidas que contribuyan a prevenir el acoso sexual y

el acoso por razón de sexo en la empresa. La decisión negativa de la empresa a la adopción de las medidas propuestas por la representación de personal deberá ser motivada.

- b) Recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si tienen razones fundadas para pensar o les consta que hay personas que están siendo objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo.
- c) Recurrir a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres si tienen razones fundadas para pensar o les consta que hay personas que están siendo objeto de acoso sexual y de acoso por razón de sexo o si consideran que no se están adoptando medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El empresario deberá proporcionar a los delegados y las delegadas de igualdad los medios y la formación en materia de acoso sexual y de acoso por razón de sexo que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Dicha formación habrá de consistir en un módulo formativo de, como mínimo, cincuenta horas de duración.

Se entiende por formación suficiente y adecuada aquella cuyo contenido incluya las siguientes materias:

- a) Concepto de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Definición de acoso sexual y del acoso por razón de sexo la Ley Orgánica 3/2007, en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y en el Código Penal.
- b) Factores que inciden en la generación del acoso.
- c) Técnicas preventivas elementales en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
 - Elaboración de políticas contra el acoso.
 - Comunicación de la política.

- Formación adecuada de las personas con funciones de mando y de gestión de personas.
 - Procedimientos para dar cauce a las reclamaciones.
- d) La persona experta en acoso: estatuto y funciones.
- e) Régimen de responsabilidades que recaen sobre la empresa en supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en especial el acoso producido dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial:
- Responsabilidades directas si quien acosa es el empresario o la empresaria.
 - Responsabilidad patrimonial solidaria por culpa extra contractual (artículo 1903 CC).
 - Responsabilidad patrimonial subsidiaria en el marco de procesos penales.
 - Responsabilidad administrativa en el orden social.
- f) Derechos de la víctima de acoso: tutela antidiscriminatoria.
- g) Técnicas para una comunicación adecuada de la política frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- h) Técnicas para ofrecer una formación adecuada a la plantilla en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- i) Procedimientos para dar cauce a las reclamaciones en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
- j) Deberes de reserva, confidencialidad y sigilo.

El objetivo será que a la finalización del curso se hayan adquirido competencias que le capaciten para el ejercicio de sus funciones. El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y, por lo tanto, no se imputará al crédito horario,

sino que se acumulará a éste. El coste de la formación no podrá recaer en ningún caso sobre la representación del personal.

Solicitud Q/09/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES POR LA QUE SE DESESTIMA QUE LA MERCANTIL VIAJES MARSANS, S.A., HA INCURRIDO EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LA APLICACIÓN DE LA 4ª MEDIDA DE FIDELIZACIÓN.

Antecedentes de Hecho

Primero.- El 7 de febrero de 2008 D. _____, trabajador de la mercantil Viajes Marsans, S.A., puso en conocimiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres los hechos que se exponen a continuación y que constituyen el motivo de su queja:

La mercantil Viajes Marsans, S.A., aprueba la denominada 4ª Medida de Fidelización, para su entrada en vigor con fecha 1 de abril de 2007 con efectos retroactivos a fecha 1 de enero de 2007, cuyo contenido se transcribe a continuación:

“La empresa otorgará una ayuda de 2000€ brutos a toda trabajadora que se reincorpore a jornada completa inmediatamente después de su baja maternal. Esta ayuda se cobrará en la nómina del primer mes en el que se reincorpore.

Si se da situación de que abandona la empresa o cambia de jornada antes de 18 meses, devolverá la parte proporcional, calculada desde el momento de la baja en la empresa o cambio de jornada hasta el

cumplimiento de los dieciocho meses de su hijo.

Se establece para todas aquellas mujeres que se reincorporen o se hayan reincorporado a la empresa a jornada completa inmediatamente después de su maternidad a partir del 01.01.07.

Aquellas trabajadoras que se han reincorporado de su maternidad durante este año 2007 a media jornada, y ahora cambian a jornada completa, también pueden acogerse a la medida.

Para adherirse a esta medida, la trabajadora que cumpla los requisitos debe rellenar el formulario que aparece como anexo a esta normativa, y enviarlo a la Dirección de Recursos Humanos con el visto bueno de su Director Regional.

Esta medida tiene igual validez para los casos de adopción. En estos casos los 18 meses contarán a partir de la fecha legal de adopción.

Situaciones especiales como pueden ser acogidas u otras, se estudiarán individualmente”.

Con fecha 10 de enero de 2008, D. _____, tras haber nacido su hijo en diciembre 2007, solicita la citada ayuda reiterando su solicitud 15 días más tarde, ante el silencio de la empresa. Finalmente, el día 30 de enero de 2008 recibe la contestación de la empresa en los términos que se indican a continuación:

“La 4ª Medida de Fidelización, como su nombre indica iba dirigida a “madres trabajadoras.

La medida indicaba que toda trabajadora que decida reincorporarse a jornada completa tras la baja maternal, la Empresa le otorgará una ayuda de 2000 Euros brutos que cobrará íntegramente en el primer mes

de su incorporación. Por lo tanto, toda trabajadora que cumpla dichos requisitos, podrá acceder a la ayuda de esta cuarta medida”.

D. _____ presenta su queja ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres por considerar que esta Medida es contraria a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo, Ley Orgánica 3/2007), por cuanto ésta favorece la paridad entre el hombre y la mujer especialmente en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Asimismo considera que dicha Medida constituye una discriminación por razón de sexo por perjudicar a los trabajadores varones que también tienen el derecho de acogerse a la reducción de jornada.

Segundo.- Admitida la queja, y en virtud de las facultades atribuidas por el artículo 15.3 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de esta Defensoría (en adelante, Decreto 119/2006), la Defensora, con fecha 4 de abril de 2008, acuerda iniciar el procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo en la normativa reguladora de la 4ª Medida de Fidelización del empleado en la empresa Viajes Marsans, S.A. Dicho acuerdo se notifica en la forma legalmente prevista a las partes interesadas en el procedimiento.

Tercero.- Con fecha 11 de abril de 2008 y en virtud del artículo 16 del Decreto 119/2007, la Defensoría acuerda la apertura de diligencias de investigación, y solicita a D. _____ que acreditara el cumplimiento de los requisitos exigidos por la 4ª Medi-

da de Fidelización para ser beneficiario de la ayuda, y a la mercantil Viajes Marsans, S.A., Dirección Regional Norte, información sobre los extremos que se indican a continuación:

- 1) Datos sobre la empresa y organización empresarial.
- 2) Datos sobre la plantilla.
- 3) Datos sobre las normas convencionales de aplicación en la empresa: Convenio Colectivo de sector, Convenio Colectivo de empresa.
- 4) Datos sobre la representación colectiva de los trabajadores y trabajadoras
- 5) Información sobre la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa.
- 6) Condiciones laborales de la plantilla.
- 7) Información complementaria sobre la 4ª Medida de Fidelización: justificación de la misma.
- 8) Descripción y evaluación de la aplicación de dicha Medida.

Cuarto.- Con fecha 7 de mayo de 2008 se da entrada en esta Defensoría a la documentación solicitada a la mercantil Viajes Marsans, S.A.

Quinto.- Con fecha 21 de mayo de 2008 se da entrada en esta institución a las alegaciones presentadas por la mercantil Viajes Marsans, S.A., en relación al acuerdo de inicio del procedimiento de investigación de referencia. Estas alegaciones se centran en combatir el pretendido carácter discriminatorio de la 4ª Medida de Fidelización, planteamiento ante el cual se opone por considerarla como una medida de acción positiva.

La mercantil Viajes Marsans, S.A., hace re-

ferencia al respaldo legal para el establecimiento de medidas específicas a favor de las mujeres que mejoren su empleabilidad e incrementen su mantenimiento en el mercado de trabajo (acciones positivas). Asimismo, señala el origen de la citada Medida en dos circunstancias:

La primera es la constatación de que en el sector de agencias de viajes se precisa personal con una formación amplia y específica, que se trata de un sector donde el trabajo es muy exigente y la competencia entre las empresas es muy fuerte. Asimismo, se pone de manifiesto que la empresa padece un elevado índice de rotación de personal por lo que se considera preciso adoptar medidas tendentes a evitar que los trabajadores y trabajadoras, en quienes se ha invertido esfuerzo y dinero en su formación, abandonen la empresa.

La segunda es la constatación del alto porcentaje de mujeres en la plantilla, cuya edad media es de 32,8 años, siendo exclusivamente mujeres quienes han solicitado en los últimos años excedencias y reducciones de jornada por cuidado de un menor. La empresa afirma haber constatado que la reducción de jornada está resultando perjudicial para el desarrollo y la formación profesional de las mujeres, porque se enfrentan a mayores dificultades para acudir a los cursos y porque la menor dedicación al puesto de trabajo redundaría en una disminución de la experiencia y preparación que proporciona la actividad.

A la vista de la documentación recibida y conforme a lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto 119/2006, se dicta la presente Resolución con base en los siguientes

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son objetivos que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 que establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Asimismo, manifiesta una especial preocupación por la discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones laborales, manifestada en el artículo 35.1 explicitando que *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda*

hacerse discriminación por razón de sexo”.

El artículo 4 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.

Esta Ley especifica en su artículo 3, en los mismos términos que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo, Ley 4/2005) que *“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”*.

La Ley 4/2005 plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En el presente caso, compete a esta Defensoría esclarecer si la mercantil Viajes Marsans, S.A., al establecer la concesión de *“una ayuda de 2000€ brutos a toda trabajadora que se reincorpore a jornada completa inmediatamente después de su baja maternal y que permanezca en dicha situación hasta que el hijo/la hija tenga 18*

meses y en el caso de adopción hasta que hayan transcurrido 18 meses a partir de la fecha legal de adopción”, contraviene el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres y si, al denegar la ayuda al trabajador D. _____, incurre en discriminación por razón de sexo o si, por el contrario, dicha Medida y su aplicación se justifica de forma razonable y objetiva como acción positiva hacia las mujeres.

La controversia planteada ante la Defensoría relativa a la 4ª Medida de Fidelización adoptada por la mercantil Viajes Marsans, S.A., plantea varias cuestiones. En primer lugar, la duda sobre la interpretación y alcance concreto de esta Medida y que será preciso desentrañar de cara a solucionar el fondo del asunto. En segundo lugar, se plantea un problema de aplicación de la Medida a las concretas circunstancias del trabajador que presenta la queja. Y, en tercer lugar, se solicita a la Defensoría que decida sobre el acomodo de la Medida a Ley Orgánica 3/2007. Estas tres cuestiones se abordan a continuación y en el orden enunciado previamente.

Segundo.- En relación a la interpretación y alcance concreto de la Medida emprendida por la mercantil Viajes Marsans, S.A.

Una de las peticiones que el trabajador que presenta la queja formula a la Defensoría consiste en esclarecer si resulta acorde al principio de igualdad entre mujeres y hombres y no discriminación por razón de sexo que las únicas beneficiarias de la ayuda lo sean las mujeres, así como si la mercantil Viajes Marsans, S.A., ha incurrido en discriminación por razón de sexo al denegar dicha ayuda a D. _____.

En relación al interés particular, el interesado considera que cumple los requisitos para poder ser beneficiario de la ayuda establecida en la 4ª Medida de Fidelización, salvo lo referido al sexo, y así formula la solicitud, que le es denegada por la empresa.

El interesado, en su interpretación de la 4ª Medida de Fidelización, equipara la reincorporación a *“jornada completa inmediatamente después de su baja maternal”* a reincorporación tras cualquier período de suspensión del contrato de trabajo del padre o la madre, con ocasión del parto o la adopción, considerando por este motivo que él, tras hacer uso de su derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante 13 días por paternidad, se encuentra en situación de solicitar que se le aplique la 4ª Medida de Fidelización.

Sin embargo, en la documentación entregada en la Defensoría, la mercantil Viajes Marsans, S.A., aclara que el periodo de baja maternal en realidad engloba el periodo de suspensión de contrato por maternidad o adopción del artículo 48. 4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, ET) (y no, por lo tanto, del artículo 48 bis ET, del que son titulares, salvo en parejas homosexuales, los hombres) y los demás periodos que la trabajadora pueda y desee acumular a éste, como pueden ser vacaciones y acumulación en días completos del descanso por lactancia [posibilidad prevista en el artículo 19 apartado j) del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viaje 2004-2006, publicado en el BOE, núm. 107, de 5 de mayo de 2005, en relación con el artículo 37.4 ET.

Existe, por tanto, una discrepancia entre la interpretación que realiza el trabajador del supuesto de hecho que da pie a solicitar la ayuda y la interpretación de la empresa, duda interpretativa facilitada por la terminología ambigua empleada en su redacción. De cara a resolver el problema de fondo es preciso atender a esta cuestión en primer lugar.

Es interesante considerar, en este punto, la importancia del uso no sexista y no androcéntrico del lenguaje en la igualdad de trato de mujeres y hombres. El uso del masculino como genérico gramatical en el caso que nos ocupa habría llevado a la siguiente redacción: *“a todo trabajador que se reincorpore a jornada completa inmediatamente después de su baja paternal”*. Desde esa lectura androcéntrica, el interesado se considera excluido en base a su sexo, exclusión de los hombres en general confirmada por la empresa como veremos a continuación.

Entrando en la cuestión de la correcta interpretación de la 4ª Medida de Fidelización, de la investigación llevada a cabo por la Defensoría cabe concluir que la Medida consiste en una ayuda económica de 2000€ brutos que reciben las trabajadoras que se reincorporan a jornada completa inmediatamente después de su baja maternal. Precizando mejor los términos, la ayuda la reciben las trabajadoras que deciden no hacer uso durante cierto tiempo (hasta que el hijo o la hija cumplan 18 meses o hasta transcurridos 18 meses desde la fecha legal de adopción) de su derecho a la reducción de jornada por guarda legal (artículo 37.5 ET) o a la excedencia voluntaria o para atender al cuidado de hijos y/o hijas menores de tres años (artículo 46 ET).

El objetivo perseguido por la 4ª Medida de Fidelización es fomentar la inmediata reincorporación a jornada completa de las trabajadoras que han sido madres, tras un periodo relativamente largo de suspensión del contrato de trabajo como es el relacionado con el parto o la adopción y regulado en el artículo 48.4 ET y su permanencia en la empresa con la citada dedicación a tiempo completo durante un periodo de 18 meses. Los requisitos para beneficiarse de dicha ayuda son los siguientes:

- 1) Ser mujer y madre trabajadora.
- 2) Haberse acogido a la suspensión del contrato de trabajo por parto o adopción (regulados en el artículo 48.4 del ET).
- 3) Reincorporarse a jornada completa inmediatamente después de su baja maternal.

En la documentación entregada en la Defensoría, la mercantil Viajes Marsans, S.A., aclara que el periodo de baja maternal en realidad engloba el periodo de suspensión de contrato por maternidad o adopción del artículo 48. 4 ET (y no, por lo tanto, del artículo 48 bis ET, del que son titulares, salvo en parejas homosexuales, los hombres) y los demás periodos que la trabajadora pueda y desee acumular a éste, como pueden ser vacaciones y acumulación en días completos del descanso por lactancia [posibilidad prevista en el artículo 19 apartado j) del Convenio Colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viaje 2004-2006, publicado en el BOE, núm. 107, de 5 de mayo de 2005, en relación con el artículo 37.4 ET.

- 4) Finalmente, para que la trabajadora tenga derecho al total de la ayuda es preciso que se mantenga en la empresa a

jornada completa hasta que el niño ó la niña cumpla 18 meses o, en los casos de adopción, hasta transcurridos 18 meses desde la fecha legal de adopción.

Como puede apreciarse por lo que respecta al segundo requisito, la Medida objeto de análisis realiza una equiparación entre la maternidad biológica y la adopción, sin referirse al acogimiento, respecto del cual la empresa pretende realizar un trato diferenciado: no se descarta que existan “*situaciones especiales, como pueden ser acogidas u otras*” que “*se estudiarán individualmente*”. Esta diferencia de trato, aunque no haya sido objeto de reproche en este caso concreto, no se corresponde con la opción realizada por el artículo 48.4 ET de equiparación en ciertas circunstancias de la adopción y el acogimiento.

Aclarado el alcance concreto de la Medida, la Defensoría considera que D. _____ no cumplía los requisitos determinados por la empresa para que se le aplicara la 4ª Medida de Fidelización. Dato que en la documentación aportada por las partes no consta que el interesado haya hecho un uso compartido del período de 16 semanas que se reconoce a las trabajadoras en el artículo 48.4 del ET luego D. _____ no se reincorpora a la jornada completa tras su baja maternal, sino tras disfrutar del permiso y suspensión del contrato por paternidad (situación no equiparable). Desde esta perspectiva no se puede considerar que la empresa incurra en una discriminación por razón de sexo al denegar la ayuda a D. _____, si bien la empresa no ha ofrecido al interesado esa argumentación en la desestimación de la ayuda solicitada, sino que argumenta que no cumple el requisito de ser mujer trabajadora.

Precisamente por eso, interesa ahondar en la cuestión de exclusión de los varones de la 4ª Medida de Fidelización y esclarecer si, en el caso de que cumpliera el requisito de suspensión de contrato reconocido en el artículo 48.4 del ET, la denegación de la ayuda establecida en dicha Medida por el hecho de ser varón, supondría discriminación por razón de sexo. No obstante, con carácter previo es necesario examinar si la 4ª Medida es o no respetuosa con los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de las personas.

Tercero.- En relación a los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal como eje contra la discriminación laboral de la mujer.

Despejado el alcance de la 4ª Medida de Fidelización hay que analizar si esta medida atenta contra los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que la legislación indistintamente reconoce a mujeres y hombres, debido al estrecho vínculo que tanto la jurisprudencia del Tribunal Constitucional como la Ley Orgánica 3/2007 han entablado entre estos derechos y la prohibición de la discriminación laboral por razón de sexo.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional, entre otras la Sentencia del Tribunal Constitucional 3/2007, entabla un vínculo indisoluble entre los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la prohibición de discriminación laboral de las mujeres. La adopción de medidas que tiendan a coartar, negar u obstaculizar los derechos de conciliación o que establezcan diferencias de trato entre mujeres y hombres, como por ejemplo postergación profesional sobre la base de dichos derechos,

merecen un reproche no sólo legal sino a nivel constitucional en tanto que repercuten negativamente sobre las posibilidades reales de permanencia en el trabajo de las mujeres, situación constitutiva de una discriminación por razón de sexo y prohibida.

Ello no significa que los derechos de conciliación estén dirigidos a las mujeres. La Ley Orgánica 3/2007 (artículo 44.1) establece que *“Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”*.

Este artículo 44 conforma el Capítulo II (Igualdad y conciliación) del Título IV relativo al Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, ubicación suficientemente significativa del estrecho vínculo que desea entablar la Ley entre derechos de conciliación y tutela antidiscriminatoria, pero insistiendo en el hecho de que uno de los objetivos de estos derechos es lograr -en la medida en que los factores biológicos lo permitan- un trato lo más parecido posible entre los hombres y las mujeres en la titularidad y ejercicio de los mismos.

Este objetivo, además de ser una consecuencia ineludible del reconocimiento del principio de igualdad de trato tiene, además, una importante finalidad, que es conseguir un cambio de mentalidad en la consideración de que las responsabilidades domésticas y de cuidados (cuidado de hijos e hijas, atención de personas mayores, enfermas, discapacitadas y otras) suponen actividades que pueden ser realizadas tanto por hombres como por mujeres y que, por lo tanto, ambos comparten las

mismas necesidades de cara a compaginar sus obligaciones familiares con el trabajo remunerado.

Los derechos de conciliación inciden constantemente en la corresponsabilidad y el necesario cambio de roles tradicionales de mujeres y hombres. Asimismo, ponen de manifiesto que la corresponsabilidad (asunción equilibrada por hombres y mujeres de las responsabilidades familiares y de cuidado) constituye una herramienta fundamental para contrarrestar la discriminación laboral de las mujeres (artículo 44 de la Ley Orgánica 3/2007), en el sentido de que favorece el acceso y permanencia de la mujer en el mercado de trabajo.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la consideración de que la 4ª Medida de Fidelización pretende que las mujeres renuncien a su derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal, repercutiría en su ilegalidad y nulidad. Sin embargo, la 4ª Medida de Fidelización no impide que las trabajadoras accedan a sus derechos de conciliación, sino que ofrece un estímulo para que opten por una forma de conciliar que no pase por la reducción de jornada o la excedencia.

Desde esta perspectiva, conviene traer a colación la Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981 sobre la diferencia entre la renuncia y el establecimiento de compromisos para no ejercitar transitoriamente un derecho *“... es claro que no estamos en presencia de una genuina renuncia. Y ello por dos tipos de razones: porque la renuncia es siempre un acto definitivo e irrevocable y la llamada «renuncia» del apartado 1.º del art. 8 es sólo temporal y transitoria (durante la vigencia del convenio) y no afec-*

ta al derecho en sí mismo, sino sólo a su ejercicio, de manera que no hay extinción del derecho, sino compromiso de no ejercitarlo, *que entraña una pura obligación, que puede incumplirse arrojando las consecuencias del incumplimiento. Cuando el compromiso de no ejercitar el derecho se establece obteniendo a cambio determinadas compensaciones, no se puede decir que un pacto como éste, que es un pacto de paz laboral, sea ilícito y menos aún contrario a la Constitución*".

De acuerdo con esta doctrina la diferencia entre renuncia y compromiso transitorio de no ejercitar un determinado derecho estribaría en tres circunstancias:

- 1.El carácter temporal del compromiso de no ejercitar un derecho frente al carácter definitivo e irrevocable de la renuncia. La 4ª Medida de Fidelización concede la ayuda a quien no ejercite los derechos durante 18 meses. Dicha limitación temporal permite a las mujeres acceder a esos derechos transcurrido dicho plazo. Desde esta perspectiva, las trabajadoras se comprometen a no ejercitar transitoriamente un derecho, si bien éste no se pierde ya que no se renuncia al mismo.
- 2.La existencia de una compensación, esto es, el Tribunal Constitucional exige que exista una contraprestación a cambio de la asunción del compromiso de no ejercitar un determinado derecho, requisito que también se cumple en tanto que se fija una compensación, en este caso económica, cifrada en 2000€.
- 3.Las consecuencias aparejadas al incumplimiento del compromiso o su carácter revocable. Nada impide a las trabajadoras que hayan solicitado la ayuda y hayan adquirido el compromiso de no ejercitar

sus derechos finalmente decidan ejercerlos, en cuyo caso perderán la ayuda o, si solicitan la reducción de jornada o la excedencia o abandonan la empresa antes de los 18 meses, deberán devolver la parte proporcional. Estos requisitos son razonables y ponderados, y ponen de manifiesto que la mercantil Viajes Marsans, S.A., no pretende coartar los derechos de conciliación, sino estimular la permanencia de las trabajadoras en la empresa.

En virtud de lo anteriormente expuesto, se puede afirmar que la Medida cuestionada no atenta contra el espíritu de la Ley Orgánica 3/2007, dado que no niega ni obstaculiza el ejercicio de los derechos de conciliación y además incide sobre aquellos que tienen una conformación más flexible. Tanto en el caso de la excedencia por cuidado de hijos y/o hijas como en la reducción de jornada cualquier trabajadora puede decidir libremente si se acoge a ellas o no, valorando si le merece la pena dejar el puesto de trabajo durante cierto tiempo o reducir el número de horas (con la consiguiente pérdida de las retribuciones) o, por el contrario, si prefiere continuar en su puesto de trabajo. Estas cuestiones forman parte del ejercicio de los derechos concretamente afectados (reducción de jornada y excedencia) por la 4ª Medida de Fidelización y que cada persona interesada decida si hará uso o no de los mismos.

Esta Medida ofrece un estímulo para que la trabajadora opte por permanecer en la empresa a tiempo completo, es decir, para que no haga uso de su derecho a la reducción de jornada o excedencia durante un tiempo determinado buscando una solución alternativa para la conciliación de su vida labo-

ral y familiar, que pudiera, en el mejor de los casos, estimular la corresponsabilidad con su pareja, en cuyo caso se debe señalar que la Medida es acorde al espíritu de la legislación antidiscriminatoria.

Cuarto.- En relación a la consideración de la 4ª Medida de Fidelización como acción positiva hacia las mujeres.

Se debe esclarecer, a continuación, si el hecho de que la 4ª Medida de Fidelización sea reconocida exclusivamente a las mujeres constituye una discriminación directa por razón de sexo hacia los hombres por el hecho de serlo o, por el contrario, responde a una medida de acción positiva suficientemente ponderada, como argumenta la empresa en sus alegaciones, haciendo referencia a los artículos 11, 42 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007.

En efecto, según su artículo 6.1 *“Se considera discriminación por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable”*.

En virtud de la 4ª Medida de Fidelización un padre que se acogiera a la suspensión de 16 semanas del contrato de trabajo en supuesto de adopción y transcurrido el cual decidiera reincorporarse a tiempo completo a su puesto de trabajo no podría beneficiarse de la ayuda económica de 2000€ por el hecho de ser hombre. Por lo tanto, en este supuesto los hombres son tratados de forma menos favorable que las mujeres en una situación análoga o comparable por el mero hecho de serlo. No obstante, excepcionalmente el ordenamiento jurídico

acepta que las mujeres reciban un trato más favorable que los hombres en determinadas circunstancias, siempre y cuando esa diferencia de trato a favor de las mujeres pretenda corregir situaciones patentes de desigualdad. Esta es la argumentación que alega la empresa en defensa de su decisión y que se analiza a continuación.

A su vez, artículo 11 de la citada Ley se refiere a las Acciones Positivas y establece que *“Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los poderes públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley”*.

En la misma línea, el artículo 3.1, apartado c) de la Ley 4/2005 señala que *“No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas”*.

De conformidad con el artículo 11.2 Ley Orgánica 3/2007 *“También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar*

este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente ley”.

En sus alegaciones la empresa cita, asimismo, los artículos 42 y 43 de la Ley Orgánica 3/2007. Según el artículo 42 relativo a Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, *“Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo”.*

Por su parte, el artículo 43 señala que *“De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres”.*

Sin embargo, al dar cuenta del proceso de elaboración de la 4ª Medida de Fidelización, la empresa en ningún momento se refiere a que haya sido objeto de información, emisión de informe previo o consulta a los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras ni antes ni después de ser adoptada. Según se indica en la documentación recibida en la Defensoría, una vez aprobada dicha Medida por la Dirección General es comunicada a toda la plantilla. Por lo tanto, la 4ª Medida de Fidelización no ha sido objeto de negociación previa con la representación legal de los trabajadores en la empresa y, por lo tanto, no se puede de-

cir que haya sido adoptada en los términos legalmente previstos.

En todo caso, es conveniente profundizar en el contraste entre la 4ª Medida de Fidelización y la prohibición de trato desfavorable entre personas en función del sexo. Para que una medida que favorezca a las mujeres sea compatible con el principio de igualdad de trato ha de cumplir los siguientes requisitos:

1. Debe tratarse de una medida específica.
2. Se debe constatar la existencia de una desigualdad de hecho entre hombres y mujeres.
3. El trato más favorable debe tender razonablemente a corregir dicha situación.
4. La medida debe tener carácter temporal o transitorio, tales medidas serán aplicables mientras subsistan dichas situaciones.
5. El trato más favorable o la diferencia de trato ha de ser razonable y proporcionado en relación con el objetivo perseguido, que no es otro que corregir una situación de desigualdad. De acuerdo con lo establecido en la STC 186/2000, de 10 de julio, se ha de aplicar el juicio de proporcionalidad, de acuerdo con el cual: la medida ha de ser susceptible de conseguir el objetivo propuesto (juicio de idoneidad); ha de ser necesaria en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución del propósito (juicio de necesidad); en fin, la medida ha de ser ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto (juicio de proporcionalidad).

Por ello, a continuación se analiza has-

ta qué punto la 4ª Medida de Fidelización está justificada por la existencia de una situación patente de desigualdad de hecho entre mujeres y hombres en la empresa, así como si resulta adecuada en orden a lograr superar dicha situación.

Quinto.- En relación a la existencia de una situación patente de desigualdad de hecho entre mujeres y hombres en la empresa que justifique la adopción de medidas de acción positiva como la que emprende la empresa.

En las alegaciones que la mercantil Viajes Marsans, S.A. presenta a la Defensoría, la empresa afirma que *“son nuestras trabajadoras las únicas que, a lo largo de los últimos años nos han solicitado la reducción de jornada por cuidado de un menor”* y asimismo enlazan este hecho con las dificultades para la formación y promoción profesional de las mujeres en la empresa. Literalmente, se afirma *“Así pues, lo anterior, a la postre redundo en una disminución de la experiencia y preparación que proporciona la actividad y la formación lo que, a la larga, está resultando perjudicial para el desarrollo y la formación profesional de la mujer”*.

Estas alegaciones dan a entender que la 4ª Medida de Fidelización se vincula con la constatación de la existencia de una importante desigualdad de hecho entre mujeres y hombres en la empresa consistente, en primer lugar, en que sólo ellas ejercitan los derechos de conciliación consistentes en la reducción de jornada y excedencias y, en segundo lugar, relacionado en opinión de la empresa con lo anterior, que ellas están infrarrepresentadas en los puestos de mayor responsabilidad y mayor salario.

En este sentido, la 4ª Medida de Fidelización avanza en una senda pionera ya que son escasas las experiencias de acciones positivas dentro de nuestro país. La gran mayoría de las dudas suscitadas ante los tribunales nacionales y comunitarios dan fe de experiencias limitadas al ámbito del acceso al empleo o a la promoción profesional, sin que sea fácil encontrar un antecedente a una medida similar a la que la mercantil Viajes Marsans, S.A., pone en marcha en este supuesto.

La 4ª Medida de Fidelización persigue el objetivo de favorecer la permanencia en el empleo activo de las trabajadoras de la empresa, compaginando una ventaja que ofrece a las trabajadoras con un interés empresarial en ver facilitada la organización del trabajo, gracias a poder contar con sus trabajadoras a tiempo completo.

Efectivamente, los datos aportados por la mercantil Viajes Marsans, S.A., corroboran las dos situaciones de desigualdad de hecho puestas de manifiesto por la empresa en sus alegaciones.

Por un lado, se constata que son las mujeres quienes hacen uso de los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal consistentes en reducir la jornada por razones de guarda legal o en solicitar una excedencia para atender al cuidado de hijos/hijas menores de tres años o de familiares que no pueden valerse por sí mismos, a pesar de que tanto las mujeres como los hombres son titulares de esos derechos y se encuentran en situación de tener que atender a cargas familiares.

De los datos aportados por la mercantil Viajes Marsans, S.A., se evidencia que un escaso número de hombres (13 en la em-

presa y 1 en el centro de trabajo en 2007 y ninguno en 2006) se acogieron a suspensión de contrato por paternidad (artículo 48 bis ET) y el 100% de ellos se incorporaron a jornada completa tras dicha suspensión y, por otro lado, se informa que no consta que ningún hombre solicitase permiso por lactancia. En lo que respecta a las mujeres, 192 se acogieron a suspensión de contrato por parto o adopción en el periodo 2006-2007 y el 100% solicitó permiso de lactancia, incorporándose a tiempo completo, tras la baja por maternidad, el 52,5% de las madres en 2006 y el 63% en el año 2007 (vigente la 4ª Medida de Fidelización).

Dichos datos corroboran que los derechos de conciliación no están redundando en el avance en la corresponsabilidad y en la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, ya que perpetúan la asignación a las mujeres de las responsabilidades domésticas y de cuidados, al ser mayoritariamente ellas quienes hacen uso de estos derechos. El objetivo de la corresponsabilidad se fundamenta en datos empíricos que demuestran que, mientras la tasa de empleo de las mujeres se reduce en 10 puntos al tener descendencia, la tasa de empleo de los hombres en estas mismas circunstancias incrementa en 3,3 puntos (Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones sobre la igualdad entre hombres y mujeres de 2007) y ponen en evidencia que, en nuestra sociedad, continúan siendo mayoritariamente las mujeres quienes asumen las responsabilidades familiares y de cuidado, siendo por ello igualmente clave la aplicación de mecanismos lo suficientemente flexibles y efectivos que permitan conciliar el empleo y los cuidados.

Datos empíricos evidencian que las responsabilidades familiares y de cuidado afectan de manera determinante la carrera profesional de una gran mayoría de mujeres: un 44% de las mujeres que abandonan el empleo remunerado es por motivos de cuidado de familiares (hijos, hijas o familiares dependientes); el salario de estas mujeres en la reincorporación al mercado laboral se reduce entre un 11% y un 37%; y cuando retoman la carrera profesional, más de las tres cuartas partes optan por puestos con menores responsabilidades. Lo que muestran los datos no es tanto que las mujeres priorizan la vida familiar, como que la carga del trabajo doméstico y de cuidado recae casi exclusivamente sobre ellas, sumándose a sus responsabilidades profesionales. (*“Las Mujeres y los Puestos Directivos: Espejismo de la Igualdad”* editado por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, 2008).

En este sentido, la 4ª Medida de Fidelización se presenta vinculada con uno de los principales objetivos de la legislación antidiscriminatoria como es aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, mejorando (en este caso, incentivando) para ello la permanencia de las mujeres en el empleo.

Por otro lado, la empresa se manifiesta consciente de que las mujeres de la empresa están siendo perjudicadas en su formación, desarrollo y promoción profesional. Con los datos facilitados por la mercantil Viajes Marsans, S.A., se constata la mayoritaria presencia de las mujeres en el sector, si bien la composición global de la plantilla no se corresponde con la presencia de las mujeres en los puestos de dirección y gerencia o de mayor responsabilidad de la empresa y, por lo tanto, de mayor salario.

Esto es, sobre una plantilla de 2.653 personas, 2.035 (76,7%) son mujeres y 618 (23,3%) son hombres. En los puestos de menor responsabilidad y menor salario como los ayudantes comerciales sobre un total de 550, 490 (89,10 %) son mujeres y 60 (10,9%) son hombres o los auxiliares donde sobre un total de 763, 672 (80,1%) son mujeres y 91 (11,9%) son hombres. Por el contrario, en los puestos de mayor responsabilidad la proporción es radicalmente distinta. El Director general, el Subdirector general corporativo y el Subdirector general comercial son hombres. El siguiente escalafón correspondería al de Jefe superior donde de un total de 16, 2 (12,5%) son mujeres y 14 (87,5%) son hombres. Asimismo, y en relación a los Jefes de primera de 68, 20 (29,4%) son mujeres y 48 (70,6%) son hombres. Nuevamente la proporción es inversa al número total de mujeres y hombres en la empresa. El hecho de que los puestos de mayor responsabilidad estén ocupados por hombres es significativo si consideramos que de un total de 92 personas con titulación superior, 57 (61,9 %) son mujeres y 35 (38%) son hombres.

En conclusión, la empresa ha realizado un diagnóstico adecuado sobre la existencia de una situación patente de desigualdad entre mujeres y hombres en lo relativo a su promoción profesional (ver sentencia 336/2007 del Juzgado de lo Social nº 13 de Barcelona). A continuación, se trata de analizar si la Medida contribuye, de modo objetivo y razonable, a corregir dicha situación.

Sexto.- En relación a justificación de la 4ª Medida de Fidelización como acción positiva.

La empresa, como se ha expuesto, ha realizado un diagnóstico y constatado la existencia de una situación patente de desigualdad entre mujeres y hombres en lo relativo a su promoción profesional. Se debe, no obstante, analizar si el hecho de incentivar que las mujeres no ejerzan sus derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una vía objetiva y razonable para solucionar el problema de la desigualdad en la promoción profesional y escasa presencia en puestos directivos, para que dicha medida pueda validarse como acción positiva. Para que pueda ser considerada objetiva y razonable, la medida ha de superar el juicio de idoneidad, de necesidad y de proporcionalidad, como se ha descrito en STC 186/2000.

En primer lugar, de acuerdo con el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007, se ha de evitar toda discriminación basada en el ejercicio por parte de mujeres y hombres de sus derechos de conciliación de la vida laboral y familiar. Ahondando en esta idea, el Tribunal Constitucional ha considerado como discriminación por razón de sexo aquellas conductas empresariales consistentes en la postergación profesional de las mujeres con base en su maternidad o en el ejercicio por su parte de sus derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En concreto la STC 233/2007, de 5 de noviembre, afirma que *“no sólo los tratos peyorativos relacionados con factores biológicamente diferenciales de la mujer como el embarazo, el parto o la lactancia natural constituyen discriminaciones por razón de sexo, sino que atendiendo a la actual realidad social en donde son las mujeres quienes mayoritariamente asumen las tareas familiares, cualquier minusvaloración profesional sustentada sobre el ejer-*

cicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar son constitutivos de discriminaciones directas por razón de sexo”.

Esto es, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres fija como imperativo que el ejercicio de sus derechos de conciliación sea un elemento neutro de cara a la consecución de derechos laborales como los relativos a la formación y promoción profesional. Desde esta perspectiva, la 4ª Medida de Fidelización no es una medida razonable. No supera el juicio de proporcionalidad, ya que, para corregir una patente situación de desigualdad de hecho en el acceso de las mujeres a puestos directivos, la única medida adoptada es estimular su permanencia en el puesto de trabajo a tiempo completo, mediante el compromiso incentivado de no ejercitar transitoriamente sus derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

Es más, si se aceptase la versión de la empresa en sus términos más drásticos, se estaría reconociendo que se perjudica a las mujeres que concilian en tanto que se les imponen obstáculos para la formación y promoción profesional, incurriendo de lleno en una discriminación directa por razón de sexo, según lo sentado en la STC 233/2007 y en el artículo 44.1 de la Ley Orgánica 3/2007.

En segundo lugar, la mercantil Viajes Marsans, S.A., ha constatado que las mujeres con reducción de jornada o en excedencia tienen mayores dificultades para acudir a los cursos de formación que ofrece la empresa por desarrollarse estos a jornada completa. La solución más idónea a dicha situación no puede consistir en promover o incentivar que las mujeres no ejerzan sus derechos de conciliación de la vida laboral,

familiar y personal tal y como propone la 4ª Medida de Fidelización, sino en un planteamiento diferente de la formación que imparte la empresa (posibilidad de impartición on line, reestructuración de horarios de impartición etc.), debiendo atender a las circunstancias concretas en las que se encuentran las personas de la empresa interesadas o necesitadas en asistir a ellos, ya que la legislación insiste en que el hecho de trabajar con reducción de jornada o encontrarse en excedencia no puede constituir un obstáculo a la promoción profesional de las trabajadoras. Por lo que, dicha medida no supera el juicio de idoneidad en relación al objetivo perseguido.

A este respecto, se debe traer a colación la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, *“deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres”* que, *“en el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad”*, que deberá ser negociado y transparente, y entre cuyos objetivos se podrá determinar la promoción y formación, tal como establece la Ley Orgánica 3/2007, artículos 45, 46 y 47 y cuyo incumplimiento es sancionable en base al artículo 12 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, incorporado por la disposición adicional décimo cuarta de la Ley 3/2007.

Se concluye, por lo tanto, que la 4ª Medida de Fidelización no supera el juicio de idoneidad y proporcionalidad requerido para validarse como medida de acción positiva objetiva y razonable y se subraya la necesidad de elaborar y aplicar un conjunto ordenado de

medidas, a adoptar tras un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato de mujeres y hombres.

Resolución

En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº Q/09/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres desestima que la mercantil Viajes Marsans, S.A., ha incurrido en discriminación por razón de sexo al denegar a D. _____ la ayuda contemplada como 4ª Medida de Fidelización consistente en 2000€ tras la incorporación a jornada completa de las trabajadoras tras su baja maternal, por considerar que éste no cumple el requisito de haberse acogido a “*baja maternal*” establecido al efecto por la empresa.

Asimismo estima que la 4ª Medida de Fidelización establecida por la mercantil Viajes Marsans, S.A., tal como está presentada, no puede ser considerada una medida de acción positiva hacia las mujeres razonable y proporcionada. Ante esta realidad, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi da traslado a la mercantil Viajes Marsans, S.A., las siguientes recomendaciones:

1. Negociar la revisión e implementación de la 4ª Medida de Fidelización con las y los representantes de trabajadoras y trabajadores incidiendo en el requisito legal de favorecer el acceso de las mujeres al empleo y aplicar de modo efectivo el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.
2. Adoptar las medidas pertinentes dirigidas

a promover la presencia de las mujeres en puestos de mayor responsabilidad en la empresa, al evidenciarse que, si bien el número de trabajadoras es muy superior al de número de trabajadores, los puestos de mayor responsabilidad (Jefes Superiores, Jefes de Primera) son mayoritariamente ocupados por hombres. En este sentido, se propone la adopción de medidas adecuadas y eficaces que palién las dificultades de promoción profesional de las trabajadoras en general de la mercantil Viajes Marsans, S.A., y en particular de quienes se acojan a los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

3. Incluir las citadas medidas en el Plan de Igualdad, conjunto ordenado de medidas que debe elaborar y aplicar la empresa, previa negociación con los y las representantes legales de los y las trabajadores y trabajadoras, en cumplimiento a lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007.

Solicitud Q/31/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES POR LA QUE DESESTIMA QUE LA EMPRESA CASESA, S.A., HA INCURRIDO EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 12 de mayo de 2008, Dña. _____, con DNI _____, presenta queja contra la empresa Casesa, S.A., de la que es trabajadora, motivada por presunta discriminación por razón de sexo en relación al derecho a la promoción profesional, relatando en su escrito los hechos que se citan a continuación:

El 01/01/2008 fue subrogada por la empresa Casesa, S.A., manteniendo su puesto de trabajo como vigilante de seguridad en el Albergue Mazarredo (Bilbao). Con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales, comunica a la empresa su deseo de acceder a algún puesto de escolta. Sin embargo, para poder desempeñar funciones de escolta la normativa exige estar en posesión de la licencia de armas tipo C. Entre los requisitos para solicitar esta licencia se exige un certificado o informe del superior jerárquico o de la empresa, entidad u organismo donde se presten servicios, en el que se haga constar que tiene asignado el cometido para el que se solicita la licencia y la localidad donde lo ha de desempeñar.

Dña. _____ realiza en su queja las siguientes alegaciones:

- Que desde el inicio de su relación laboral con Casesa, S.A., y ante el interés personal demostrado, la empresa le comentó su intención de presentarla en breve como candidata a la obtención de la licencia de armas tipo C.
- Que ha preparado toda la documentación precisa para tramitar la solicitud de esta licencia (realización de psicotécnicos, abono de tasas etc.), faltándole únicamente el certificado o informe del superior jerárquico o de la empresa señalado en el párrafo anterior, si bien éste ha sido reclamado a la empresa en reiteradas ocasiones (en concreto al inspector de turno correspondiente).
- Que conoce el caso de compañeros suyos que eran vigilantes de seguridad, a los que sí se les ha facilitado la promoción profesional a escolta.

Segundo.- Con fecha 20 de mayo de 2008, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en fase de diligencias previas, solicita a la delegación en Bilbao de la empresa Casesa, S.A., información relativa a los hechos alegados en la queja por Dña. _____, al efecto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen la iniciación del procedimiento de investigación, concediéndole a tal efecto un plazo de 15 días, si bien, la empresa no responde a la solicitud de información.

Tercero.- Dña. _____ comunica a la Defensoría que desde la interposición de la queja ante esta institución ha sufrido modificaciones gravosas en su calendario y horario de trabajo, motivo por el cual, con fecha 4 de junio de 2008, la Defensoría solicita a la interesada la remisión de los horarios y calendario de trabajo desde enero hasta junio de 2008. Dicha información es remitida con fecha 17 de junio de 2008.

Cuarto.- Con fecha 1 de julio de 2008, ante la falta de colaboración por parte de la empresa Casesa, S.A., que no responde a la solicitud de información, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres acordó el inicio del procedimiento de investigación contra la citada empresa, por una presunta discriminación por razón de sexo en relación al derecho a la promoción profesional de Dña. _____.

Quinto.- Con fecha 7 de julio de 2008, la interesada pone en conocimiento de la Defensoría vía e-mail que ha cambiado de empresa.

Sexto.- Con fecha 23 de julio de 2008, registró entrada en la Defensoría escrito de alegaciones remitido por la empresa Casesa, S.A., alegando que el servicio desempeñado por Dña. _____, en el Albergue Mazarredo, es un servicio “*sin arma*”, y que la empresa únicamente puede presentar trabajadores y/o trabajadoras para la obtención de la licencia de armas tipo C cuando dichos trabajadores y/o trabajadoras tengan asignado un servicio armado.

Séptimo.- Con fecha 18 de septiembre se realiza nueva solicitud de información a la empresa Casesa, S.A., relativa a su organización, estructura y plantilla, normas convencionales de aplicación y acceso al empleo y promoción en la empresa.

La información solicitada es remitida por la empresa con fecha 17 de octubre de 2008, afirmando que no han promocionado a ningún trabajador o trabajadora en el período comprendido entre enero y junio de 2008.

Octavo.- Con fecha 4 de noviembre de 2008, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres remite solicitud de información a la Guardia Civil (Bizkaia), al objeto de esclarecer la discrepancia entre las alegaciones de la interesada y la empresa Casesa, S.A.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas

las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 al establecer que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo Ley Orgánica 3/2007) en su artículo 4 establece que “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

A su vez, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo Ley 4/2005) plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igual-

dad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 63.1), siendo una de sus funciones la de practicar investigaciones para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el sector privado [artículo 64.1, a)].

En el presente caso, compete a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres esclarecer si la empresa Casesa, S.A., ha incurrido en discriminación por razón de sexo denegando u obstruyendo el derecho a la promoción profesional de Dña. _____.

Segundo.- En relación al derecho a la igualdad de trato en la promoción profesional.

El artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, referido al principio de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo, hace referencia expresa a la aplicación del citado principio en el ámbito del empleo público, privado y por cuenta propia, y que se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

En relación a la queja planteada por Dña. _____, la interesada manifiesta que tiene conocimiento de que “muchos de sus compañeros varones” han tenido la oportunidad de obtener la licencia de armas tipo C, y que aunque ella de forma reiterada

ha manifestado su deseo de promocionar a escolta, sin embargo la empresa ha hecho caso omiso a su petición.

Por su parte, en las alegaciones remitidas por la empresa Casesa, S.A., con fecha 23 de julio de 2008, manifiesta que Dña. _____ tiene asignado un servicio sin arma (Albergue Mazarredo, Bilbao), y que la empresa únicamente puede presentar para la obtención de la licencia de armas tipo C a trabajadores y/o trabajadoras a quienes se asigna un servicio con arma. En este sentido, la presentación para la obtención de esta licencia quedaría condicionada a que se asignara al trabajador o trabajadora un servicio de carácter armado, si bien la empresa alega que desde la subrogación, no han tenido la necesidad de cubrir un servicio de esta naturaleza.

Asimismo, y frente a la afirmación realizada por Dña. _____ en el sentido de conocer que compañeros suyos varones sí habían tenido la oportunidad de obtener la licencia de armas tipo C, la empresa Casesa, S.A., aporta informe del inspector de servicios de la zona norte, en el que asegura que, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2008, no ha propuesto al responsable del área ningún vigilante de seguridad ni escolta.

Dado el carácter contradictorio de la información recibida por ambas partes, con fecha 4 de noviembre de 2008, esta Defensoría remite solicitud de información a la Comandancia de la Guardia Civil (Bizkaia), al objeto de esclarecer el número de trabajadores y/o trabajadoras que la empresa Casesa, S.A., ha presentado a la obtención de la licencia de armas tipo C (necesaria para poder acceder al desempeño de un

puesto de trabajo de escolta).

La información solicitada por esta Defensoría se recibe con fecha 19 de noviembre de 2008, constatándose que, desde enero hasta junio de 2008, la empresa Casesa, S.A., no presentó ningún aspirante para la obtención de dicha licencia.

Resolución

Desestimar que la empresa Casesa, S.A., ha incurrido en discriminación por razón de sexo, relativa al derecho a la promoción profesional de Dña. _____.

Solicitud Q/46/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES POR EL QUE SE ACUERDA TRASLADO DEL EXPEDIENTE Q/46/2008 A EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER, POR OBSTACULIZACIÓN DE LA ACCIÓN INVESTIGADORA DE LA DEFENSORÍA POR LA ASOCIACIÓN GASTRONÓMICA RECREATIVA “TXOKO-EDER”.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 13 de agosto de 2008, Dña. _____, con DNI _____ presenta queja nº Q/46/2008 contra la Asociación Gastronómica Recreativa “Txoko-Eder”, motivada por presunta discriminación por razón de sexo en relación al acceso como socia de pleno derecho en dicha sociedad relatando en su escrito los hechos que se citan a continuación:

- Que en el pueblo de Puentelarrá (Álava) existe la Asociación Gastronómica Recreativa denominada “Txoko-Eder”, ubi-

cada en un local perteneciente a este Concejo y cedido en arriendo desde 1977 por un precio simbólico a esta Asociación. En el acta de cesión entre otras condiciones se cita: “el local arrendado quedará a disposición de la Junta Administrativa cuando ésta lo necesite para fines de interés general del vecindario”.

- Que desde el momento de su creación hasta el día de hoy todos sus integrantes han sido y son hombres.
- Que en los dos últimos años, ante la existencia de plazas vacantes, tres mujeres empadronadas en el municipio de Puentelarrá (Álava) han solicitado su ingreso en dicha Asociación siendo todas ellas denegadas. Por el contrario, en este periodo de tiempo dos hombres no empadronados en este municipio han sido admitidos.
- Que Dña. _____ ha solicitado y le ha sido denegado el acceso como socia en la Asociación por los motivos siguientes:

1. Solicitud realizada en fecha 4 de junio de 2007 no fue admitida por error procedimental.
2. Solicitud realizada el 16 de junio de 2007 fue denegada argumentando la inexistencia de vacante. Ella pidió tuvieran en cuenta su solicitud si la vacante resultara pública por rechazo de familiar o por el transcurso del tiempo estipulado en el artículo 26. 8 de los Estatutos del vacante fallecido. Actualmente sigue vacante por la negación de un socio a la admisión como socia de la hermana del vacante fallecido.
3. Su solicitud realizada el 1 de agosto de 2008 ha sido denegada nuevamente y sin motivación.
4. Existen dos vacantes en la actualidad.

Segundo.- Con fecha 29 de agosto de 2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres acordó el inicio del procedimiento de investigación, en relación a una presunta discriminación por razón de sexo en la denegación del acceso a la interesada a la condición de socia de pleno derecho de la Asociación Gastronómica Recreativa “Txoko-Eder”.

Tercero.- Con fecha de 1 y 24 de septiembre de 2008, se realizan dos intentos fallidos de notificación del acuerdo de inicio de procedimiento de investigación a D. _____, Presidente de la Asociación Gastronómica Recreativa “Txoko-Eder”. Ante la imposibilidad de notificación personal al interesado, se publica anuncio correspondiente en el BOPV con fecha 14 de noviembre de 2008.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En virtud del artículo 82 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se atribuye a la directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la competencia para la imposición de sanciones por infracciones leves y al Consejo de Gobierno para la imposición de sanciones por infracciones graves y muy graves cometidas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Segundo.- El artículo 77 de la Ley 4/2005 tipifica como infracción leve el dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y como infracción grave la de obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de esta institución.

En este sentido, los numerosos intentos infructuosos de notificación del acuerdo de inicio del procedimiento de investigación parecen evidenciar la negativa o falta de colaboración de la Asociación Gastronómica Recreativa “Txoko-Eder” de Puentelarrá (Álava) en la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, motivo por el cual se da traslado del expediente a los efectos oportunos.

Resolución

Dar traslado a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer del expediente Q/46/2008 por la negativa de la Asociación Gastronómica Recreativa “Txoko-Eder”, de Puentelarrá (Álava), a colaborar en la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Solicitud Q/53/2008

RESOLUCION DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, POR LA QUE ESTIMA QUE EL IGUALATORIO MÉDICO QUIRÚRGICO S.A. DE SEGUROS Y REASEGUROS VULNERA EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO DE MUJERES Y HOMBRES E INCURRE EN DISCRIMINACIÓN DIRECTA.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 8 de septiembre de 2008, Dña. _____, con DNI _____, presenta queja nº Q/53/2008 contra la entidad de seguros médicos “Igualatorio Médico Quirúrgico” (en adelante IMQ) motivada por el carácter presuntamente discriminatorio de la cláusula relativa a la reproducción asistida contenida en las Condiciones Generales 2008 de la póliza ORO, en

base a los siguientes hechos:

IMQ comenzó a cubrir la inseminación artificial y la fecundación in vitro para el tratamiento de la esterilidad o infertilidad de la pareja en el año 2007-2008 a las personas aseguradas que cumplieran los siguientes requisitos: que ambos miembros de la pareja fueran asegurados de la póliza ORO, haber superado el período de carencia de 18 meses, que ninguno hubiera sido sometido a cirugía anticonceptiva (vasectomía o ligadura de trompas) y que la mujer fuera menor de 42 años.

Dña. _____ es asegurada del IMQ desde el año 2003-2004, actualmente no tiene pareja y está interesada en la reproducción asistida, si bien no puede acceder a la cobertura de la póliza debido a que ésta únicamente cubre dicha prestación sanitaria a parejas aseguradas.

La cuestión que plantea Dña. _____ es si dicha cláusula es discriminatoria al negársele la cobertura por ser mujer sin pareja y que precisa de reproducción asistida (inseminación artificial de donante). Dña. _____ adjunta el siguiente documento:

- Consulta realizada vía e-mail (11/08/2008) al IMQ sobre la cobertura de la póliza para la reproducción asistida en el caso de una asegurada sin pareja, y respuesta a dicha solicitud (13/08/2008).

Segundo.- Con fecha 6 de octubre de 2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres acuerda el inicio del procedimiento de investigación y notifica a la partes, concediéndoles un plazo de 15 días para la aportación de cuantas alegaciones e información estimen convenientes.

Tercero.- Con fecha 7 de noviembre de 2008, D. _____, en condición de Director General y representante legal de la sociedad IMQ, remite a la Defensoría para la Igualdad escrito de alegaciones en la que señala que:

“ÚNICA. Con carácter previo a cualquier otra consideración, la compañía aseguradora quiere dejar constancia de que, como no podía ser de otra manera, respeta sin ninguna reserva la opción de la asegurada que, en ejercicio de su libertad, ha adoptado la decisión de procrear al margen de una relación afectiva con un varón. Se trata de una posibilidad que, por razón de las modernas técnicas de reproducción asistida y teniendo en cuenta el contexto legal en que vivimos, existe y se da en la realidad.

A partir de ahí, la cuestión que nos ocupa se reduce a interpretar y aplicar el contenido contractual que nos vincula, tanto a nosotros como aseguradores, cuanto a la Sra. Denunciante, como asegurada.

En este sentido, el condicionado general de nuestra póliza (apartado VI “otros servicios” de la modalidad oro, comprende, bajo el rótulo de “reproducción asistida”, la cobertura de la inseminación artificial (3 intentos) y la fecundación in Vitro (2 intentos), todo ello sujeto a las siguientes condiciones:

(i) Debe existir un problema de esterilidad o infertilidad. Nuestra póliza cubre el riesgo de que exista un problema de salud, que se concrete en la imposibilidad, para la mujer asegurada, de quedar embarazada, bien por patología propia, bien por patología de su pareja.

(ii) Los dos miembros de la pareja deben ser asegurados de la compañía y ninguno de ellos debe estar sujeto a período de carencia (18 meses) o haberse sometido a ci-

rugía anticonceptiva.

(iii) La asegurada no debe haber alcanzado la edad de 42 años.

En el caso que nos ocupa, es claro que no estamos ante un problema de salud; la asegurada –según se deriva de su propia comunicación–, no queda embarazada sencillamente porque no ha intentado –en decisión libérrima– el proceso natural de procreación. La póliza cubre frente al riesgo de esterilidad o la infertilidad, si ese prius no se da, es obvio que no cabe la materialización del mismo y, por ende, la producción de un siniestro.

Adicionalmente, aún existiendo un problema de esterilidad o infertilidad, nuestra cobertura está subordinada a que, al menos, existan dos asegurados – con período de carencia superado– que formen pareja (en el sentido más amplio de la palabra) y demanden conjuntamente la prestación.

En fin, no hay duda de que el caso planteado por la asegurada/denunciante no tiene acomodo en la póliza suscrita.

La imputación de que la cláusula es “discriminatoria por negársele la cobertura por ser mujer sin pareja” no es admisible.

La denegación no se produce, como acabamos de ver, por ser la asegurada “mujer sin pareja” sino, fundamentalmente, por no tener un problema de infertilidad o esterilidad, que es el riesgo que al asegurador asume. No debe olvidarse, en este punto, el principio de libre selección de riesgos, que es capital para el mercado de los seguros.

Es más, como hemos visto, aunque la asegurada tuviera un problema de infertilidad o esterilidad, y aunque tuviera pareja, denegaríamos la prestación por falta de cobertura si la indicada pareja no fuera persona asegurada de [la compañía] con períodos de carencia superados.

En suma, difícilmente puede sostenerse que se deniega la prestación “por carecer de pareja”, cuando en el caso de tenerla también se le denegaría (a menos, repetimos, de que dicha pareja también fuera asegurada de la [compañía]).”

Cuarto.- Con fecha 9 de marzo de 2009, en virtud de lo establecido en el artículo 17 del Decreto 119/2006 se da inicio al trámite de audiencia a IMQ así como a Dña.

_____, a efecto de acceder a las diligencias de investigación practicadas y aportar, en caso de estimarlo conveniente, cuantas alegaciones, documentos u otros elementos a considerar en la resolución del expediente Q/53/2008.

Quinto.- Con fecha 18 de marzo de 2009. Dña. _____ solicita la remisión (telemática) de las diligencias de investigación practicadas por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres relativas al citado expediente. Dicha documentación se remite a la solicitante.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (en adelante CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio

fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 estableciendo que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley 3/2007) especifica en su artículo 4 que “La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”.

Por su parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo Ley 4/2005), plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del

principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En el presente caso, compete a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres analizar si IMQ incurre en discriminación por razón de sexo en las condiciones establecidas para beneficiarse de la prestación de reproducción asistida, contemplada para las personas aseguradas de la póliza oro.

Segundo.- En relación a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

Es necesario señalar que el “principio de libre selección de riesgos”, en torno al que pivotan las alegaciones formuladas por IMQ, está limitado por los derechos fundamentales y las normas que el orden constitucional y la legalidad vigente puedan imponer y, en el caso que nos ocupa, el derecho fundamental a la igualdad de trato. En ese sentido, el artículo 69 de la Ley Orgánica 3/2007 establece que “Todas las personas físicas o jurídicas que, en el sector público o en el privado, suministren bienes o servicios disponibles para el público, ofrecidos fuera de la vida privada y familiar, estarán obligadas, en sus actividades y en las transacciones consiguientes, al cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, evitando discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo”. Asimismo, el artículo 72 de la citada Ley hace referencia a las consecuencias del incumplimiento de las prohibiciones y señala que “Sin perjuicio de otras acciones y derechos contemplados en la legislación civil y mercantil, la persona que, en el ámbito de aplicación del artículo 69 sufra una conducta discriminatoria, tendrá

derecho a indemnización por los daños y perjuicios sufridos”.

Una de las razones aducidas por IMQ en su escrito de alegaciones, subrayando el “principio de libre selección de riesgos” que le ampara, es que “la asegurada/denunciante no tiene acomodo en la póliza suscrita” porque incumple la primera condición de que “exista un problema de salud, que se concrete en la imposibilidad, para la mujer asegurada, de quedar embarazada, bien por patología propia, bien por patología de su pareja”, respecto a lo cual argumenta que “la asegurada –según deriva de su propia comunicación- no queda embarazada sencillamente porque no ha intentado -en decisión libérrima- el proceso natural de procreación”.

Se debe señalar respecto a esta alegación que IMQ recurre a una argumentación falaz al deducir que la interesada, por el hecho de pretender beneficiarse sin pareja de la reproducción asistida, no tiene un problema equiparable al de otra potencial beneficiaria que acudiera con pareja. Esto es, IMQ no puede afirmar que la prestación se ofrece exclusivamente a las mujeres con problemas de fertilidad, ya que es obvio que la condición de acceso a la inseminación artificial, y a las técnicas de reproducción asistida en general, no se refiere a la infertilidad o esterilidad de la mujer, ya que en numerosos casos dicha prestación se ofrece a mujeres fértiles que, sin embargo, no quedan embarazadas por causas idiópáticas o por causas relacionadas con el factor masculino (y en el caso de la interesada no hay pruebas que lleven a descartar ese supuesto).

Considerando el “principio de libre selec-

ción de riesgos”, podría aceptarse la condición de que los dos miembros de la pareja deban ser asegurados cuando ambos participen en el tratamiento de “reproducción asistida”. Sin embargo, no puede considerarse una argumentación válida en el caso de la decisión individual de procrear.

Por ello, reconociendo la consideración 10 de la Directiva 2004/113/CE de que “Hay problemas especialmente evidentes en el sector del acceso a los bienes y servicios y su suministro”, corresponde plantearse si IMQ, al requerir el doble aseguramiento para que una mujer pueda beneficiarse de la prestación de la reproducción asistida, está infringiendo el artículo 71 de la Ley Orgánica 3/2007, por el que “se prohíbe la celebración de contratos de seguros (...) en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas”. Así como, si IMQ está limitando el derecho fundamental a la igualdad al obligar a la interesada a adoptar esa decisión vital, respecto a su salud reproductiva, con una pareja.

Tercero.- En relación al derecho a la salud reproductiva.

El derecho a procrear, de reciente acuñación, emerge con fuerza como vertiente fundamental del derecho a la toma de decisiones sobre la propia existencia vital. La existencia de un derecho subjetivo de procrear parece últimamente confirmada por las recientes decisiones de comités de ética, organismos internacionales y legislaciones sectoriales de numerosos países europeos en torno a las implicaciones morales y jurídicas de los descubrimientos científicos sobre la vida humana, cuestio-

nes que modernamente se conocen como decisiones relativas a la propia vida, de las cuales no puede excluirse la vertiente reproductiva.

El derecho a la salud reproductiva comienza a perfilarse como derecho en la esfera internacional a partir de la adopción del Programa de Acción de la Conferencia Mundial sobre Población del Cairo, celebrada en 1994, y de la constitución de la Plataforma de Acción sobre Derechos de la Mujer celebrada en Beijing en 1995. Estas Conferencias criticaron la identificación entre las políticas de igualdad y las demográficas por entender que se estaba poniendo el derecho a la planificación familiar al servicio del control del crecimiento de la población, crítica que ha redundado en el fortalecimiento de la garantía de los derechos humanos individuales.

Así, el Programa de Acción de la Conferencia de El Cairo (UN, Doc. A/CONF. 171/13, § 1.15.) definió el concepto de salud reproductiva como “Un estado de completo bienestar físico, mental y social, que no consiste sólo en la ausencia de enfermedades relacionadas con el sistema reproductivo, con sus funciones y procesos, sino que incluye también: la prevención y el tratamiento de la infertilidad; la libertad para decidir si se desea o no tener hijos, cuándo y con qué frecuencia; la prevención del embarazo indeseado y extemporáneo; y la protección frente a toda forma de violencia sexual contra las mujeres”.

Un año más tarde, la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y su Plataforma de Acción, volvieron a situar los derechos a la planificación familiar y a la regulación de la fertilidad en el contexto de la salud procrea-

tiva. Según la Declaración de Beijing (UN, Doc. A/CONF. 177/20, § 94): “La salud reproductiva implica que los individuos sean capaces de tener una vida sexual satisfactoria y segura, y que puedan reproducirse de la forma que decidan, cómo y cuándo quieran. Implícitamente se entiende que las mujeres y los hombres tienen derecho a ser informados y a tener acceso a métodos seguros, efectivos y costeables de planificación familiar, así como a los métodos de regulación de la fertilidad que prefieran, siempre que no sean ilegales, así como el derecho a obtener servicios de salud adecuados que permitan a las mujeres llevar a cabo el embarazo y el parto de forma segura, en las condiciones más adecuadas para tener un hijo sano”.

La Plataforma de Acción, aprobada por los 185 estados participantes en la Conferencia de Beijing declara, en su párrafo 94, lo siguiente: “Los derechos reproductivos comprenden determinados derechos humanos ya reconocidos en los ordenamientos jurídicos nacionales, en tratados internacionales sobre derechos humanos y otros documentos de consenso. Estos derechos descansan en el reconocimiento del derecho fundamental de cualquier pareja e individuo a decidir libre y responsablemente la cantidad y el espaciamiento de los hijos así como el derecho a recibir información y medios para lograrlo, y a obtener el máximo nivel de salud sexual y procreativa. También comprende el derecho a tomar decisiones sobre la propia reproducción sin ser objeto de discriminación, coerción o violencia, tal como se reconoce en los documentos relativos a los derechos humanos”.

La CEDAW, como tratado internacional vin-

culante firmado, constituye una fuente de derecho internacional más segura y consolidada y define el derecho a decidir considerando el contexto social y cultural discriminatorio desde el cual en muchos países del mundo se siguen tomando dichas decisiones, y reconoce que para tomar decisiones reproductivas en libertad deben darse previamente condiciones para la igualdad social de hombres y mujeres, señalando en el artículo 16.1(e) que “Los Estados partes adoptarán las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres: los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos”.

Así, la Recomendación General 21 de la CEDAW (parágrafo 22) se pronuncia en relación al derecho individual a la salud reproductiva: “... La decisión de tener hijos, si bien de preferencia debe adoptarse en consulta con el cónyuge o el compañero, no debe, sin embargo, estar limitada por el cónyuge, el padre, el compañero o el gobierno.”

Cabe preguntarse, por tanto, si ese derecho a tomar decisiones sobre la propia procreación, consustancial al concepto contemporáneo de individuo libre y capaz de dirigir su propia vida, puede, a la vista del actual ordenamiento jurídico, entenderse como derecho individual de una mujer sola cuando pretenda recurrir a métodos de reproducción asistida.

Cuarto.- En relación al derecho de la mujer sola a la reproducción asistida.

En el ámbito del Derecho comparado, la respuesta de los ordenamientos europeos a la cuestión de si los gametos donados deben ponerse a disposición de las mujeres solas ha sido diversa. El ordenamiento inglés y el español han puesto los bancos de semen y de óvulos a disposición de toda mujer que desee procrear. En Canadá, a falta de una regulación ad hoc del acceso a las técnicas de asistencia a la procreación, ha llevado a algunas personas a solicitar amparo a los tribunales, siendo el caso más conocido el de *Korn v. Potter*, en el cual una mujer que convive con otra solicita una inseminación con donante, a lo cual se niega el banco. El Tribunal entendió que la decisión no era válida porque contradecía la Ley de no discriminación por razón de orientación sexual.

En España la reproducción asistida se reguló por primera vez a través de una norma pionera en Europa, la Ley 35/1988 sobre Técnicas de Reproducción Humana Asistida, recientemente modificada por la Ley 14/2006, de 26 de mayo, de Técnicas de Reproducción Humana Asistida (en adelante LTRA). Esta Ley, que fue recurrida ante el Tribunal Constitucional, abre la posibilidad de que las mujeres sin pareja e incluso las mujeres homosexuales puedan solicitar una inseminación artificial, al disponer (artículo 6.1) que “toda mujer podrá ser receptora o usuaria de las técnicas reguladas en la presente Ley”.

La queja formulada respecto a las condiciones de la póliza oro de IMQ para beneficiarse de la prestación de reproducción asistida requiere resolver la cuestión de si la mujer que desea procrear por medio de células reproductoras de tercero debe estar casada o tener pareja.

El Tribunal Constitucional resolvió, me-

diante Sentencia 116/1999, el recurso de inconstitucionalidad desestimando los argumentos de los recurrentes, así como la solicitud de retirada del artículo 6 de LTRA. El Tribunal recuerda su propia doctrina relativa a la pluralidad de formas de familia admitidas por la Constitución, frente a la afirmación de los recurrentes de que sólo los grupos basados en el matrimonio heterosexual estarían protegidos por la Norma Suprema, “por relevante que sea en nuestra cultura esa modalidad familiar”.

Así, la vigente LTRA reitera el derecho de la mujer sola a acceder a la reproducción asistida y despeja, además, cualquier duda sobre el reconocimiento de dicho derecho con respecto a mujeres lesbianas, señalando en su artículo 6 como “Usuarios de las técnicas: 1. Toda mujer mayor de 18 años y con plena capacidad de obrar podrá ser receptora o usuaria de las técnicas reguladas en esta Ley, siempre que haya prestado su consentimiento escrito a su utilización de manera libre, consciente y expresa. La mujer podrá ser usuaria o receptora de las técnicas reguladas en esta Ley con independencia de su estado civil y orientación sexual”.

La exposición de motivos de la LTRA había reconocido que las técnicas de reproducción asistida en nuestro país se han desarrollado de manera extensiva en especial en el ámbito privado. Sin embargo, en consecuencia con el reconocimiento legal del derecho al acceso de la mujer sola a la reproducción asistida, el Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, que establece la Cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud obliga a los sistemas sanitarios públicos de las Comunidades Autónomas a incluir en su cartera de servicios la prestación de la insemina-

ción artificial con semen de donante a las mujeres sin pareja. Con ello, los hospitales pertenecientes a la red sanitaria pública española ofrecen en la actualidad la inseminación artificial con donante (IAD) a las mujeres con pareja, a las mujeres solas y a las lesbianas como prestación asegurada, sin más limitaciones que las impuestas con motivo de la gestión de las listas de espera, pero sin que quepa discriminación alguna de las solicitudes en atención al estado civil o a la orientación sexual de las pacientes.

Se debe concluir que la LTRA no sólo reconoce el derecho de la mujer sola a beneficiarse de las técnicas de reproducción asistida, sino que, en la definición de “usuarios de las técnicas” establecida por la citada Ley, sólo se menciona a las mujeres como potenciales beneficiarias de las mismas. La concurrencia del varón como usuario, por sus efectos en la posterior filiación, queda recogida en el artículo 6.3 que señala “Si la mujer estuviera casada, se precisará, además el consentimiento de su marido, a menos que estuvieran separados legalmente o de hecho y así conste de manera fehaciente”.

Quinto.- En relación a la discriminación por razón de sexo en las condiciones estipuladas por la aseguradora IMQ para la prestación de reproducción asistida.

“Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable” (artículo 6 de Ley Orgánica 3/2007).

En el caso que nos ocupa, es difícil esta-

blecer una situación comparable entre una mujer y un varón, debido a las diferencias biológicas ya que, hoy por hoy, tan sólo las mujeres pueden procrear, bien solas, valiéndose de la inseminación artificial, bien en pareja. Sin embargo, el empeño en buscar la simetría entre varones y mujeres en este caso conduce a la discriminación por indiferenciación. Son esas las situaciones que, en particular, tutela contra la discriminación la Ley Orgánica 3/2007, cuando señala que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres suponen la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, o cualquier otra circunstancia personal o social vinculada al sexo, bien sea directa o indirectamente, y en particular en lo referido a la maternidad, a la asunción de obligaciones familiares y al estado matrimonial o familiar y otros factores que supongan una múltiple discriminación, como la discapacidad”.

Sexto.- En relación a los derechos de protección de personas usuarias en el sector de seguros.

Los derechos de protección a las personas consumidoras y usuarias en el sector de los seguros y los mecanismos administrativos de control, supervisión y resolución de reclamaciones están recogidos en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y regulados por la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro (LCS), así como por el Decreto legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.

Pero, principios como el de la libertad de

empresa y los de igualdad y de protección a las y los consumidores en ocasiones se muestran incompatibles entre sí. La Ley de Contrato del Seguro en su artículo 3 prohíbe las cláusulas lesivas y exige que las cláusulas limitativas, “aquellas que restringen o limitan la cobertura en principio contratada”, sean expresamente destacadas en la póliza y estén específicamente firmadas por la o el tomador-asegurado en señal de conocimiento y aceptación. De hecho, para este tipo de cláusulas limitativas no es válida la firma genérica al final del contrato y los efectos del incumplimiento por parte de las aseguradoras suponen, si se acude a los tribunales, la aplicación de la antigua Ley 7/1998 de Condiciones Generales de la Contratación (aplicable en el supuesto de autos) a la que se remite la LCS, de manera que, en caso de las cláusulas limitativas no expresamente aceptadas, se tienen por no suscritas y no tienen efectos en dicho contrato.

En caso de las lesivas, son nulas y no aplicables. En efecto, el artículo 86 del nuevo Texto refundido (al igual que la Ley 7/1998, en su Disposición Adicional primera) establece que: *“En cualquier caso serán abusivas las cláusulas que limiten o priven al consumidor y usuario de los derechos reconocidos por normas dispositivas o imperativas y, en particular, aquellas estipulaciones que prevean:*

1. *La exclusión o limitación de forma inadecuada de los derechos legales del consumidor y usuario por incumplimiento total o parcial o cumplimiento defectuoso del empresario.*

En particular las cláusulas que modifiquen, en perjuicio del consumidor y

usuario, las normas legales sobre conformidad con el contrato de los bienes o servicios puestos a su disposición o limiten el derecho del consumidor y usuario a la indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por dicha falta de conformidad.

2. La exclusión o limitación de la responsabilidad del empresario en el cumplimiento del contrato, por los daños o por la muerte o por las lesiones causadas al consumidor y usuario por una acción u omisión de aquél.
3. La liberación de responsabilidad del empresario por cesión del contrato a tercero, sin consentimiento del deudor, si puede engendrar merma de las garantías de éste.
4. La privación o restricción al consumidor y usuario de las facultades de compensación de créditos, retención o consignación.
5. La limitación o exclusión de la facultad del consumidor y usuario de resolver el contrato por incumplimiento del empresario.
6. La imposición de renunciaciones a la entrega de documento acreditativo de la operación.
7. La imposición de cualquier otra renuncia o limitación de los derechos del consumidor y usuario.”

Por otra parte, la norma sobre Condiciones Generales de la Contratación se refiere a la exégesis de las cláusulas oscuras del contrato, que siempre debe ser favorable a la persona asegurada, señalando en el artículo 6, las reglas de interpretación:

“1. Cuando exista contradicción entre las condiciones generales y las condiciones particulares específicamente previstas para ese contrato, prevalecerán éstas so-

bre aquéllas, salvo que las condiciones generales resulten más beneficiosas para el adherente que las condiciones particulares.

2. *Las dudas en la interpretación de las condiciones generales oscuras se resolverán a favor del adherente. En los contratos con consumidores esta norma de interpretación sólo será aplicable cuando se ejerciten acciones individuales.*
3. *Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo, y en lo no previsto en el mismo, serán de aplicación las disposiciones del Código Civil sobre la interpretación de los contratos.”*

La jurisprudencia avala dicha práctica, incluso en el caso de prestaciones de reproducción asistida. La Sentencia 318/05, de la Audiencia Provincial de León, discute si la cobertura del seguro de enfermedad suscrito por él cubre la FIV realizada sobre la esposa y señala “Es así que en el Reglamento del Sistema Prestacional de Arquitectos Superiores, aplicables al caso, dada la condición de arquitecto en el demandante, se habla dentro de la cobertura, de tratamientos de esterilidad, no exigiendo que el asegurado haya de ser siempre la mujer en estos casos, y por tanto como es sabido encontrándonos en un litigio sobre interpretación de las cláusulas de un contrato, en este caso de seguro, se han de tomar en consideración los artículos 1281 y siguientes del Código Civil, según el cual en la interpretación de las cláusulas oscuras de un contrato no deberá favorecer a la parte que ocasionó la oscuridad, cuyo precepto adquiere particular relevancia en los contratos de seguro, caracterizados por tratarse de contratos de adhesión, en cuanto que sus condiciones vienen predeterminadas por la aseguradora, limitándose el asegu-

rado a la firma del contrato al no tener intervención alguna en su elaboración. Siendo lo anterior aplicable al supuesto de autos, rigiendo en este tipo de contratos según reiterada doctrina jurisprudencial, el principio por asegurado, conforme al cual deberá hacerse en casos dudosos, una exégesis siempre favorable al asegurado, no pudiendo las cláusulas dudosas beneficiar al causante de la oscuridad”.

Finalmente, es preciso recordar que las cláusulas generales consideradas abusivas por el Tribunal competente serán objeto de inscripción en el Registro de Condiciones Generales y no podrán ser empleadas por ninguna otra compañía de seguros.

A efectos de la Directiva 113/2004, el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres significa que “no habrá discriminación directa por razones de sexo, como el trato menos favorable a las mujeres por razón de embarazo y maternidad”.

Por ello, se puede concluir que la técnica del doble aseguramiento que se ha analizado vulnera el principio de igualdad de trato e incurre en discriminación, al considerar que:

1. Limita el derecho fundamental a la igualdad, al obligar a la mujer a ejercer en pareja su decisión vital de procrear, en la prestación de reproducción asistida de la póliza contratada, pese al reconocimiento de la legislación específica sobre reproducción asistida a ser beneficiaria de estas técnicas tanto como mujer sola como en pareja. Este hecho es reconocido por IMQ cuando afirma que: “Adicionalmente, aún existiendo un problema de esterilidad o infertilidad, nuestra cober-

tura está subordinada a que, al menos, existan dos asegurados – con período de carencia superado- que formen pareja (en el sentido más amplio de la palabra) y demanden conjuntamente la prestación”. Es decir, que incluso en el caso de que la mujer sea infértil, se le denegará dicha prestación si carece de pareja asegurada en la misma compañía.

2. Incurre en discriminación directa al exigir el doble aseguramiento en una cuestión explícitamente prohibida por la Ley Orgánica 3/2007, aplicando de modo encubierto primas más gravosas para una cuestión estrictamente relacionada con el sexo biológico de las personas beneficiarias, así como con el embarazo, señalado por el artículo 71 de la citada Ley.

3. Constituye una cláusula nula por atentar contra el principio de prohibición de discriminación por razón de sexo, de acuerdo con el artículo 3 de la Ley del Contrato de Seguro y del artículo 86 del Texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios.

Resolución

Primero.- En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº Q/53/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que el Igualatorio Médico Quirúrgico S.A. de Seguros y Reaseguros vulnera el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres e incurre en discriminación directa en la cláusula relativa a la reproducción asistida contenida en las condiciones generales 2008 de la póliza oro, al negar su prestación a una asegurada sin pareja.

Segundo.- La Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi emite las siguientes recomendaciones:

- 1.Considerar la nulidad de la cláusula analizada sobre la prestación de reproducción asistida, tal como aparece redactada en la Póliza Oro de IMQ, e inscribirla en el Registro de Condiciones Generales de la Contratación con el efecto de que dicha condición ha de decaer de todos aquellos contratos que la recojan.
- 2.Modificar, en las condiciones generales de la póliza correspondiente de IMQ, la cláusula referida a la prestación de reproducción asistida, de modo que se elimine el requisito del doble aseguramiento y se reconozca como beneficiaria a una mujer con o sin pareja.
- 3.Considerar los posibles daños y perjuicios sufridos por la interesada, Dña. _____, como consecuencia de la negativa de IMQ a la prestación de la reproducción asistida sin pareja, al efecto de la indemnización que contempla el artículo 72 de la Ley Orgánica 3/2007.

Solicitud Q/59/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES POR LA QUE SE SUSPENDE LA ACTUACIÓN INICIADA POR LA NEGATIVA DE LA EMPRESA DHL EXPRESS ARABA SPAIN S.L. A LA CONCRECIÓN DEL DERECHO DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 16 de octubre de 2008, Dña. _____, con DNI _____, presenta queja contra la empresa DHL Express Araba Spain, S.L., motivada por los hechos que se relatan a continuación:

Dña. _____ es trabajadora de la empresa DHL Express Araba Spain, S.L., desempeñando su jornada laboral desde las 14:00 a 22:00 desde el 16 de diciembre de 2005, se acoge al derecho de reducción de jornada por guarda legal, quedando establecida su jornada reducida desde las 14:00 a las 18:00.

Con fecha 9 de octubre de 2008 Dña. _____ comunica al gerente de la empresa D. _____ su deseo de modificar el horario de trabajo que venía realizando hasta ese momento, y que a partir del día 13 de octubre de 2008 su nuevo horario sería de 14:15 a 18:15. Ese mismo día, la trabajadora recibe una comunicación de D. _____ en la cual le manifiesta la imposibilidad de atender la pretensión de modificar su horario trabajo, alegando problemas organizativos de la empresa.

Segundo.- Admitida la queja, y en virtud de las facultades atribuidas por el artículo 15.3 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de esta Defensoría (en adelante, Decreto 119/2006), la Defensora, con fecha 16 de octubre de 2008, acuerda iniciar el procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo en relación al disfrute de su derecho a la reducción de jornada por guarda legal de un menor.

Tercero.- Con fecha 22 de octubre de 2008, se realiza visita de inspección en la sede de

DHL Express Araba Spain, S.L. del Polígono de Jundiz.

Cuarto.- Con fecha 24 de octubre de 2008, se da entrada a las alegaciones presentadas por DHL Express Araba Spain, S.L., alegando dificultades organizativas de la empresa como fundamento a la denegación del cambio solicitado en su horario por la trabajadora.

Quinto.- Con fecha 4 de noviembre de 2008, se remite solicitud de información a la empresa, relativa a la organización del puesto de trabajo desempeñado por Dña. _____ (número de personas que desempeñan a diario dicho puesto, volumen diario de atención en la recepción, funciones, etc.), si la empresa ha planteado a las personas implicadas la reorganización de los horarios de trabajo a efectos de atender la petición de la trabajadora y si el cambio de horario en 15 minutos se considera por esta empresa como desmedidamente gravoso para la organización empresarial.

Asimismo, se remite solicitud de información a la trabajadora, a efecto de presentación de cualquier documentación que evidencie la dificultad de conciliar su vida personal, familiar y laboral con el horario impuesto por la empresa.

Sexto.- Dña. _____, comunica a la Defensoría la interposición de demanda ante el orden jurisdiccional social, y con fecha 13 de noviembre de 2008, remitiendo al efecto copia de la certificación de intento sin efecto del acto de conciliación por incomparecencia de DHL Express Araba Spain, S.L.

Séptimo.- Mediante escrito de fecha 14 de

noviembre de 2008, DHL Express Araba Spain, S.L., informa a la Defensoría que la empresa había procedido a reorganizar los horarios de trabajo en el puesto de recepción, lo que permitía atender la petición de la trabajadora Dña. _____, quedando así resuelto el conflicto que había motivado la interposición de la queja y correspondiente demanda.

Fundamentos de Derecho

Único.- A tenor del artículo 65 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el artículo 9.3 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría establecen que “La Defensoría no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidad de las personas ni sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si, iniciada esta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional”.

Resolución

Suspender la actuación iniciada relativa al expediente Q/59/2008, en virtud de la interposición por Dña. _____ de la correspondiente demanda ante el orden jurisdiccional social.

Solicitud Q/63/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOM-BRES DE DAR TRASLADO A EMAKUN-DE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

DEL EXPEDIENTE Q/63/2008, REFERIDO A LA EMPRESA HORIZON VENTURE GLOBAL, S.L., POR OBSTACULIZACIÓN DE LA ACCIÓN INVESTIGADORA DE LA DEFENSORÍA.

Antecedentes

Primero.- Con fecha 29 de septiembre de 2008, Dña. _____, con DNI _____, presenta queja nº Q/63/2008 contra la empresa Horizon Venture Global S.L, motivada por una presunta discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, relatando los siguientes hechos:

Dña. _____ presenta, con fecha 23 de octubre de 2008, autocandidatura para la cobertura de un puesto de coordinación, para el que se requería disponibilidad de coche y experiencia en hostelería o en coordinación de eventos, según se establecía en la oferta de empleo de Lanbide.

La respuesta obtenida vía correo electrónica es tajante *“Acusamos recibo de su candidatura, pero le informamos que para el puesto de coordinador buscamos solo hombres. Si está interesada, le incluiremos en el puesto de azafata. Las condiciones ya se las hemos enviado en el anterior e-mail”*.

Dña. _____ considera que Horizon Venture Global S.L. incurre en discriminación en el acceso al empleo porque sin entrar a valorar las capacidades, aptitudes o experiencia profesional recogidas en su currículum vitae, desechan su candidatura en base a que *“buscan solo hombres”* para la cobertura del puesto de trabajo de coordinación.

La documentación entregada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres por Dña. _____, que se adjunta a la queja es la que se cita a continuación:

- Oferta de empleo de Lanbide.
- Comunicaciones vía correo electrónico que ha mantenido con la empresa Horizon Venture Global S.L a efectos de remitir su currículum vitae y respuesta obtenida al respecto.

Segundo.- Con fecha 4 de noviembre de 2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres acordó el inicio del procedimiento de investigación en relación a una presunta discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

Tercero.- Con fecha de 4 y 14 de noviembre de 2008, se realizan dos intentos fallidos de notificación del acuerdo de inicio de procedimiento de investigación a la empresa Horizon Venture Global S.L. Ante la imposibilidad de notificación por correo, se publica anuncio correspondiente en el BOPV con fecha 9 de febrero de 2009.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En virtud del artículo 82 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se atribuye a la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la competencia para la imposición de sanciones por infracciones leves y al Consejo de Gobierno para la imposición de sanciones por infracciones graves y muy graves cometidas en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Segundo.- El artículo 77 de la Ley 4/2005 tipifica como infracción leve el dificultar o negarse parcialmente a la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y como infracción grave la de obstruir o negarse absolutamente a la acción investigadora de esta institución.

En este sentido, los numerosos intentos infructuosos de notificación del acuerdo de inicio del procedimiento de investigación parecen evidenciar la negativa o falta de colaboración de la mercantil Horizon Venture Global S.L. en la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, motivo por el cual se da traslado del expediente a los efectos oportunos.

Resolución

Primero.- Dar traslado a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer del expediente Q/63/2008 por la negativa de la mercantil Horizon Venture Global S.L. a colaborar en la acción investigadora de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Segundo.- Dar traslado a la Inspección de Trabajo del expediente Q/63/2008 para la investigación por presunta discriminación directa por razón de sexo de la mercantil Horizon Venture Global S.L.

Solicitud Q/64/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES POR LA QUE SE SUSPENDE LA ACTUACIÓN INICIADA REFERENTE A LA EXTINCIÓN DE CONTRATO A UNA TRABAJADORA EMBARAZADA POR LA EMPRESA PEDRO MORA ESTILISTAS S.L.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 10 de noviembre de 2008, Dña. _____ con DNI _____ presenta queja contra la empresa Pedro Mora Estilistas S.L., motivada por una presunta discriminación por razón de sexo en relación a los siguientes hechos:

Dña. _____ firma, el 10 de septiembre de 2008, un contrato de trabajo indefinido a tiempo completo y período de prueba de 2 meses con la empresa Pedro Mora Estilistas, S.L. A los 20 días de la firma de dicho contrato, la trabajadora comunica a D. _____ que está embarazada, y continúa desempeñando con normalidad sus funciones en la peluquería hasta un día antes de finalizar el período de prueba, en que D. _____ le comunica la finalización de su contrato por no superación del período de prueba.

Segundo.- Admitida la queja, y en virtud de las facultades atribuidas por el artículo 15.3 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de esta Defensoría, la Defensora, con fecha 16 de octubre de 2008, acuerda iniciar el procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo por parte de Pedro Mora Estilistas, S.L., en la extinción del contrato de trabajo de Dña. _____.

Tercero.- Con fecha 18 de noviembre de 2008, D. _____ y su abogado acuden a la reunión con la instructora del procedimiento en la sede de la Defensoría sita en Portal de Castilla 25 de Vitoria-Gasteiz.

- Se pregunta al empresario por las causas que han motivado la extinción del con-

trato por no superación del período de prueba. Alega la falta de integración de Dña. _____ en el equipo.

- Se solicita el número de trabajadores y/o trabajadoras en la empresa y fecha de contratación. D. _____ Informa que son 4 las personas que actualmente trabajan en la empresa, 3 de las cuales con contrato indefinido (una en un período de prueba) y 1 con contrato eventual.

Cuarto.- Con fecha 2 de diciembre de 2008, se remite solicitud de información a la empresa Pedro Mora Estilistas S.L., para que especifique las conductas o hechos concretos en los cuales se sustenta la falta de integración en el equipo de Dña. _____. Asimismo se solicita copia de los contratos de las personas que trabajan en la peluquería.

Quinto.- Con fecha 11 de diciembre Dña. _____ comunica a esta Defensoría la interposición de demanda ante el orden jurisdiccional social.

Sexto.- En fecha 15 de diciembre se remite copia de la certificación del Acta de Conciliación con resultado de avenencia en el que la parte actora admite un despido improcedente con indemnización.

Fundamentos de Derecho

Único.- A tenor del artículo 65 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y el artículo 9.3 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría establece que *“La Defensoría no ha de entrar en el examen individual de las quejas referidas al ámbito de la intimidación de las personas ni*

sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, debe suspender la actuación si, iniciada esta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional”.

Resolución

Suspender la actuación iniciada relativa al expediente Q/64/2008 en virtud de la interposición por Dña. _____ de la correspondiente demanda ante el orden jurisdiccional social.

Solicitud D/05/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRERES POR LA QUE SE ESTIMA QUE LA EMPRESA FAES FARMA, S.A., INCURRE EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Antecedentes de Hecho

Primero.- El 25 de enero de 2008, Instituto de Formación Profesional _____ pone en conocimiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres los hechos que se exponen a continuación:

- 1)El Instituto de Formación Profesional _____ recibe una petición, cursada por teléfono, por parte de la Empresa Faes Farma, S.A., con domicilio en Máximo Aguirre nº 14 de Lamiako, Leioa, solicitando el envío de un CHICO para la suscripción de un contrato de trabajo de 6 meses.
- 2)El Instituto de Formación Profesional, ante tal petición, solicita a dicha empresa

el envío de un perfil específico del puesto de trabajo para el cual se solicita un trabajador varón.

- 3) La empresa deniega tal solicitud, reiterando su petición y el envío inmediato del trabajador varón.
- 4) El Instituto, a su vez, insiste a la empresa en el envío del perfil en cuestión por entender que un centro educativo no puede acceder a una petición de estas características, ya que podría tratarse de un supuesto de discriminación en relación con las alumnas del Centro. Asimismo, solicitan mantener una conversación con el responsable de la gestión de personal de la empresa Faes Farma, S.A., quien -siempre y según los hechos alegados- se niega a mantener conversación alguna.
- 5) Ante las discrepancias surgidas entre la empresa y el Instituto de Formación Profesional, el IEFPS _____ solicita asesoramiento a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres con fecha 25 de enero de 2008.

Segundo.- Ante el conocimiento de estos hechos, la Defensoría, en el marco de sus atribuciones, consideró oportuno proceder a la realización de actuaciones previas de acuerdo al artículo 11.4 del Decreto 119/2006 al objeto de determinar, con carácter preliminar, si concurrían en los hechos relatados circunstancias suficientes que justificaran el inicio de oficio del procedimiento de investigación. En este sentido, se consideró oportuno contrastar el relato fáctico expresado en la solicitud D/05/2008 con el relato de los hechos de D. _____, Director de Recursos Humanos de la Empresa Faes Farma, S.A., concertándose una cita con éste el día 18 de febrero de 2008 en las dependencias de la citada em-

presa.

En la dicha reunión, D. _____ advirtió -en un primer momento- su sorpresa ante la posición adoptada por el Instituto de Formación Profesional en relación con el presente caso. Y ello así, por cuanto que D. _____ señaló que la empresa cuenta con una plantilla mayoritariamente integrada por mujeres, donde la presencia de mujeres alcanza incluso los puestos de mayor responsabilidad dentro de la empresa. Por su parte, y ya en relación con el presente caso, D. _____ admitió que la solicitud cursada al citado Instituto de Formación Profesional no se refirió exclusivamente a un único trabajador varón, sino que su petición inicial se circunscribió al envío de dos trabajadores varones para cubrir sendos puestos de trabajo para la realización de tareas de esfuerzo dentro del área de producción.

La cobertura de dichos puestos de trabajo mediante trabajadores varones se justifica, por parte del Director de Recursos Humanos de la empresa, en el factor de esfuerzo que requieren determinadas tareas propias del área de producción (donde prácticamente prestan servicios exclusivamente trabajadores varones, a diferencia del área de acondicionamiento donde prestan servicios mayoritariamente mujeres), al tener que levantar distintas cargas que difícilmente podrían levantar mujeres, a no ser que fueran pesos no superiores a 20/22 kg. D. _____ señala que muchos de los pesos que se han de elevar se miden en toneladas y que, cada cierto tiempo (aproximadamente 8 horas), es necesario cambiar cierto instrumental lo que comporta, según el relato del Director de Recursos Humanos, que -al menos- dos hombres deban

elevar un peso considerable.

Seguidamente, se solicita información sobre el grado de mecanización en el área de producción de la empresa con la finalidad de conocer si las tareas de esfuerzo encomendadas en la citada área de producción son de tal envergadura y periodicidad que, en su caso, pudieren justificar objetiva y razonablemente la petición de trabajadores varones para cubrir puestos de trabajo en el área de producción y no constituir, eventualmente, un supuesto de discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.

Ante dicha interrogante, D. _____ no ofreció un dato exacto de mecanización, pero señaló que la empresa cuenta con mecanización suficiente y que además cumple con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales. Junto a las consideraciones anteriores, se solicitó asimismo información sobre el Convenio Colectivo aplicable a la empresa, así como si la empresa cuenta con un Plan de Igualdad. A la primera pregunta, D. _____ respondió que habían suscrito un Convenio Colectivo en el año 2007, cuya duración y vigencia se extiende hasta el año 2010; respondiendo a la segunda cuestión que el centro de trabajo de la empresa radicado en Máximo Aguirre nº 14 de Lamiako (Bizkaia) no cuenta con 250 trabajadores, por lo que no tiene obligación de suscribir ningún Plan de Igualdad como prescribe la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo Ley Orgánica 3/2007).

A la vista de la información obtenida oralmente, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, consideró oportuno solicitar, el 20 de febrero de 2008, la si-

guiente documentación e información al Comité de Empresa de Faes Farma, S.A.:

- a) Copia del Convenio Colectivo vigente.
- b) Copia de los acuerdos o pactos internos que haya suscrito la empresa con el Comité de Empresa.
- c) Datos referentes a la proporción de mujeres y hombres que trabajan en la empresa; qué puestos de trabajo ocupan; en qué categorías; así como la tipología de contratos empleados por la empresa.
- d) Información sobre si existe algún acuerdo referente a una posible firma de un Plan de Igualdad.
- e) Información relativa a los protocolos de actuación sobre Prevención de Riesgos Laborales en relación con las plazas mecanizadas de la sección de producción donde prestan servicios exclusivamente trabajadores varones.

El 27 de febrero de 2008, registró entrada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres la documentación remitida por el secretario del Comité de Empresa, a su vez miembro del Comité de Seguridad y Salud, que a continuación se relaciona:

- 1) Copia del Convenio Colectivo vigente en Faes Farma, S.A., entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2010.
- 2) Copia de la valoración de riesgos y acciones correctoras aceptadas referidas a los puestos de trabajo de la Sección: Almacén-Central de Pesadas, de la Sección: Producción farmacéutica de sólidos (distintas unidades de producción), y de la Sección: Formas farmacéuticas líquidas y semisólidas, puesto de trabajo: flujo de materia prima – retirada de residuos.

3) Información relativa a la plantilla, señalando que:

- a) Las mujeres representan el 53,2% de la plantilla.
- b) El personal femenino está repartido por toda la plantilla, trabajando en el acondicionado de especialidades farmacéuticas, laboratorios de C. de calidad, departamento de garantía de calidad, investigación, administración, registros, departamento médico, etc. No hay personal femenino en la Producción Química/farmacéutica y Central de Pesadas argumentando que se debe a los riesgos inherentes de manipulación de cargas.
- c) Las trabajadoras están presentes prácticamente en todas las categorías de la empresa, incluyendo Jefas de Departamento y Directoras.
- d) El tipo de contrato que utiliza la empresa es el mismo para mujeres que para hombres (modelos oficiales del INEM), todos ellos refrendados por el Comité de Empresa.

4) En relación a Acuerdos sobre un Plan de Igualdad, comunican que *“no existe ninguno ya que existe dicha igualdad (promociones y ascensos, salarios, etc.)”*.

5) En relación a otros acuerdos o pactos suscritos entre la empresa y el Comité, informan que todos los acuerdos están recogidos en el Convenio adjuntado.

Tercero.- En virtud de las actuaciones previas desarrolladas, esta Defensoría acordó con fecha 27 de marzo de 2008, iniciar de oficio el procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo en el acceso a la empleo en la empresa Faes Farma, S.A., y notificarlo a la empresa, concediéndole un plazo de quince días para

formular cuantas alegaciones estimase oportunas, sin que formulase ninguna alegación.

Cuarto.- Con fecha 28 de marzo de 2008 y en virtud del artículo 16 del Decreto 119/2007, la Defensoría para la Igualdad entre Mujeres y Hombres acordó la apertura de diligencias de investigación, solicitando a la empresa Faes Farma, S.A., la información que se indica a continuación:

- 1) Determinación concreta del grado de mecanización en el área de producción de la empresa.
- 2) Justificación razonada del carácter esencial de esfuerzo físico exigido para prestar servicios en el área de producción, así como que justifique si existen otros criterios de exclusión de mujeres en el acceso a los citados puestos de trabajo.
- 3) Aportación de documentación relativa a la evaluación de Riesgos Laborales y medidas de Seguridad y Salud en la empresa, particularmente relacionada con los riesgos laborales que afectan a las mujeres.

Quinto.- Con fecha 16 de abril de 2008 registró entrada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres la siguiente documentación remitida por la empresa:

- a) Informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa.
- b) Informe del Servicio de Prevención de Mutua.
- c) Copia de las fichas de valoración de riesgos de las secciones de Producción Farmacéutica Sólidos y Central de Pesadas.

En el Informe del Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa Faes Farma, S.A., se informa del nivel de riesgo y grado de mecanización de las dos áreas para las que fueron requeridos dos trabajadores varones: Produc-

ción Farmacéutica Sólidos y Central de Pesadas, que, a modo de conclusión señala:

“A tenor de lo manifestado, en los apartados precedentes, entendimos, y seguimos haciéndolo, de forma indubitada, a partir de la correspondiente valoración de riesgos de los puestos de trabajo, efectuada en su día, por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en colaboración con Mutualia (responsable de la Vigilancia de la Salud en la empresa), documentación que se adjunta al presente escrito, que dichos puestos no son recomendables para ser ocupados por personal femenino, por el alto riesgo contra la salud que ello conllevaría (Real Decreto 487 / 1997, Guía Técnica del I.N.S.H.T., y demás disposiciones legales vigentes, así como recomendaciones de la O.I.T.).

Consideraciones, por otra parte, transmitidas a la empresa, dentro de nuestras facultades como Comité de Seguridad y Salud, mediante escrito, Nota Interna, del Técnico Coordinador de Seguridad, de 5 de mayo de 2005, dirigido a la Dirección de Recursos Humanos (se adjunta).

De hecho nunca se ha adscrito personal femenino a dichos puestos”.

La nota interna del Comité de Seguridad y Salud de la empresa dirigida al Director de Recursos Humanos en fecha 05/05/2005 finaliza con la recomendación de *“no emplear a personal femenino en dichas secciones, en tanto persista la actual organización de trabajo”.*

El informe de Mutualia de fecha 9 de abril de 2008, argumenta en relación al caso que nos ocupa lo establecido por el artículo 7 del Convenio 127 de la OIT y por el R.D. 487/1997 que establece las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que

entrañe riesgo, en particular dorsolumbar, para los trabajadores y que señala que *“si la población expuesta son mujeres, trabajadores jóvenes o mayores, o si se quiere proteger a la mayoría de la población, no se deberían manejar cargas superiores a 15kg”.*

Sexto.- Con fecha 4 de julio de 2008, la Defensoría solicitó a la empresa información referente al número total de personas que conforman la plantilla de Faes Farma, S.A., así como la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad en la empresa.

Séptimo.- Con fecha 11 de julio registró entrada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres la información solicitada indicando que la plantilla de Faes Farma, S.A. asciende a 420 personas empleadas y que la aplicación de un Plan de Igualdad en la Empresa en estos momentos se encuentra en estudio, dado que el Convenio Colectivo de empresa tiene una vigencia de cuatro años (01/01/2007 a 31/12/2010).

Y conforme a lo dispuesto en el artículo 18 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría se dicta la presente Resolución con base en los siguientes.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas

las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 que establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica 3/2007) establece en su artículo 4 que *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo Ley 4/2005), plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanis-

mos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En el presente caso, compete a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres analizar si Faes Farma, S.A., al impedir que las mujeres participen en el proceso de selección para el acceso a puestos de trabajo en las secciones de Producción Farmacéutica y Central de Pesadas, incurre en discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo o si dicha decisión se justifica de forma razonable y objetiva en el factor *“esfuerzo físico”* y en los riesgos inherentes a la manipulación de cargas.

En este sentido, el artículo 3 de la Ley 4/2005, recogida en los mismos términos en la Ley Orgánica 3/2007 (artículo 6), establece que *“Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad”*. Asimismo, considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente, por razón de sexo.

La empresa Faes Farma, S.A., prohíbe taxativamente el acceso de las mujeres a determinados puestos, vedando a las mujeres la posibilidad de realizar ciertos tipos de trabajo en la empresa, por lo que se establece una exclusión vinculada directamente a las diferencias de sexo, ya que solicitan di-

rectamente el envío de chicos, motivo éste por el que, en su caso, nos encontraríamos ante una discriminación directa por razón de sexo en el acceso al empleo.

Segundo.- En relación a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo.

La Ley Orgánica 3/2007 recoge en su artículo 5 las previsiones de la Directiva 2002/73/CE (que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo) y establece que *“el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”*.

La citada Ley introduce un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, referida a la discriminación en el acceso al empleo, señalando explícitamente que *“se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico”*.

En ese mismo artículo se recoge que los servicios públicos de empleo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación sin fines lucrativos tienen la obligación de velar para evitar la discriminación en el acceso al empleo.

En virtud de lo anteriormente expuesto, ante la solicitud por parte de la empresa Faes Farma, S.A., de dos trabajadores varones para la cobertura de sendos puestos de trabajo en la empresa, el Instituto de Formación Profesional _____, como entidad colaboradora y ante el carácter presuntamente discriminatorio de la citada solicitud, se dirige a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, cumpliendo así el mandato legalmente establecido.

Tercero.- En relación a la excepcionalidad a la igualdad de trato.

De los preceptos anteriormente citados se deduce que el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral (y concretamente en relación con el acceso al empleo) vincula tanto a los poderes públicos como a las personas físicas o jurídicas empleadoras. Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico permite que en determinadas circunstancias excepcionales y para determinadas actividades profesionales puedan existir diferencias de trato por razón de sexo, sin incurrir por ello en prácticas discriminatorias.

Se trata, por una parte, de las medidas de acción positiva definidas como *“medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser*

razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso” (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007).

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 5 párrafo segundo incorporando lo señalado por la Directiva 76/207/CEE, hace una excepción expresa y señala que: *“No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”*.

La excepcionalidad del precepto citado exige una interpretación restrictiva del mismo, debiendo realizarse en cada caso un análisis exhaustivo de las circunstancias que rodean al mismo, al objeto de determinar si la diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo tendría cabida en el artículo 5 de dicha Ley Orgánica.

En base a la excepcionalidad arriba expuesta, resulta necesario determinar qué tipo de actividades pueden justificar la diferencia de trato y, en concreto, si la actividad desempeñada en este caso en la sección de Producción Farmacéutica (sólidos) y Central de Pesadas de la empresa Faes Farma, S.A., se encuentra dentro de las actividades a las que se permitirían restringir su acceso a las mujeres sin incurrir en una conducta prohibida por el ordenamiento jurídico vigente.

Si analizamos los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los que se ha aceptado dicha excepción, se concluye que las actividades objeto de enjuiciamiento se diferencian profundamente de la actividad desarrollada en la empresa Faes Farma, S.A., al tener todas ellas que ver con actividades vinculadas a puestos de vigilancia en prisiones (STJCE de 30 de junio de 1998, Asunto comisión contra Francia), o en determinadas actividades de policía ejercidas en situaciones de graves disturbios (STJCE de 15 de mayo de 1986, Asunto Johnston); o en el desarrollo del servicio en determinadas unidades de combate especiales (STJCE, de 26 de octubre de 1999, asunto Sidar). Asimismo, se han considerado contrarios al principio de igualdad la genérica prohibición del trabajo de las mujeres en el interior de las minas y su trabajo en medios hiperbáricos y de buceo en la STJCE de 1 de febrero de 2005 (Asunto Comisión contra Austria).

Por lo que respecta a España, el Tribunal Constitucional en numerosas sentencias ha otorgado el amparo a mujeres que reclamaban frente a denegaciones de acceso a ciertas profesiones por razón de su sexo. Así, en el acceso a las Fuerzas Armadas (en concreto a los estudios previos de formación profesional en la Academia General del Aire) (STC 216/1991), y en el acceso al trabajo en las minas (STC 229/ 1992). En relación con sentencias más recientes, destaca la del Tribunal Supremo (TS) de 8-2- 2001 (artículo 544), que tacha de discriminatoria la negativa a la admisión en la comunidad de pescadores de El Palmar, como requisito previo para trabajar, cuando las razones que justifican dicha negativa se fundan en el sexo.

Por lo tanto, y en virtud de los pronunciamientos jurisprudenciales sobre la materia, procedería concluir que la exclusión absoluta y genérica del derecho de las mujeres al acceso al empleo en la sección de Producción Farmacéutica y Central de Pesadas de la empresa Faes Farma, S.A., en relación con la naturaleza de las actividades profesionales a realizar en dichos puestos de trabajo, no tendría cabida en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 que de manera excepcional admite en determinadas circunstancias una diferencia de trato en el acceso al empleo.

Con el fin de clarificar si la fuerza física requerida para el desempeño de dichos puestos de trabajo, y en base a la cual se excluye a las mujeres, constituye un requisito profesional esencial y determinante, que proporcione a la empresa justificación suficiente, objetiva y razonable para solicitar únicamente chicos, se pasa a analizar los aspectos que a continuación se detallan.

La empresa Faes Farma, S.A., solicita trabajadores varones exclusivamente para la realización de determinadas tareas, que motiva la exclusión del acceso de las mujeres a los puestos en la sección de Producción Farmacéutica (sólidos) y Central de Pesadas, justificado en el esfuerzo físico que es necesario emplear para el levantamiento de determinadas cargas. Este criterio tiene como resultado una feminización y masculinización de las tareas en función de las condiciones físicas de las mujeres, entendidas éstas como de mayor debilidad en todos los supuestos, y de éstas en relación con los varones. En estas circunstancias, conviene recordar que como ya ha resuelto el Tribunal Constitucional en la sentencia 229/1992, para un supuesto

de discriminación en el acceso al empleo de las mujeres en el interior de las minas cualquier norma (y con mayor motivo, una práctica empresarial) que responda a una finalidad de protección de la mujer como sujeto fisiológicamente más débil, suponen refrendar o reforzar una división sexista de trabajos y funciones mediante la imposición a las mujeres de límites aparentemente ventajosos pero que le suponen una traba para su acceso al mercado de trabajo.

En este sentido, la empresa legitima la exclusión de las mujeres en el acceso a esos puestos de trabajo, en el cumplimiento de la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales, y en concreto en el Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, de disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares para los trabajadores. Este Decreto desarrolla lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, al objeto de que el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo elabore una Guía Técnica sobre la manipulación manual de cargas. En la citada Guía Técnica se establece que *“las cargas que entrañan un riesgo no tolerable son las que pesen más de 3kg y se manipulen en condiciones ergonómicas desfavorables, o bien las de más de 25kg que constituyen un riesgo en sí mismas aunque no existan otras condiciones ergonómicas desfavorables”*.

Por su parte, la sociedad de prevención Mutualia, en el informe remitido, cita como norma aplicable al supuesto el Convenio nº 127 de la OIT, 1967 sobre el peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador o trabajadora. El artículo 7 de

este Convenio señala que *“el empleo de mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga que no sea ligera será limitado”*. En su apartado segundo, señala que *“cuando se emplee a mujeres y jóvenes trabajadores en el transporte manual de carga, el peso máximo de esta carga deberá ser considerablemente inferior al que se admita para trabajadores adultos de sexo masculino”*.

En relación a las alegaciones realizadas por la empresa, conviene realizar una serie de consideraciones en torno a la normativa reseñada y a su capacidad para legitimar una prohibición del acceso de las mujeres a los puestos de Producción Farmacéutica (sólidos) y Central de Pesadas.

Con respecto a lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997 y la Guía Técnica elaborada por recomendación de la propia norma, conviene recordar que, de conformidad con la normativa de Prevención de Riesgos Laborales (modificada mediante la Ley Orgánica 3/2007), es necesario que las empresas introduzcan una dimensión de género en las políticas empresariales de Seguridad y Salud Laboral, lo que supone que la igualdad es uno de los fines principales de las políticas de Seguridad y Salud Laboral, ya que parece evidente que dicha materia incide de manera importante no sólo en el bienestar en el empleo sino, como acaece en este caso, como mecanismo que permite a las mujeres el acceso a determinados empleos.

En este orden de consideraciones, se recuerda que el artículo 25 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, exige al empresario o empresaria como obligación el establecimiento de una protección

general de todos los trabajadores y trabajadoras y una protección específica de ciertos grupos que son más sensibles o vulnerables o simplemente merecedores de una protección especial, en razón de sus características personales, riesgos específicos, o de la modalidad de contratación. Esta obligación va más allá, desde la perspectiva de la evaluación de riesgos de los puestos que pudieren ser ocupados por mujeres, de la protección de la maternidad o la lactancia.

Por su parte, el Convenio de la OIT anteriormente citado, sin olvidar que es un convenio del año 1967, constituye un instrumento normativo cuyo origen es proteger a las mujeres frente a determinados riesgos, limitando –que no prohibiendo– el acceso a determinados empleos. En este punto conviene recordar el pronunciamiento de la STC 229/1992, en virtud del cual *“en muchos casos esta legislación originariamente protectora responde a prejuicios, a opiniones preconcebidas que juegan un papel importante en la formación y mantenimiento de discriminaciones”*. Sin olvidar, eso sí, que el Tribunal Constitucional en la citada sentencia, acogiendo el amparo de la actora, se enfrentaba a una norma jurídica que prohibía el trabajo de las mujeres en el interior de las minas; mientras que la normativa de la OIT no prohíbe, sino que limita el empleo del colectivo de trabajadores y trabajadoras sensibles a determinadas cargas.

Esta argumentación del Tribunal Constitucional viene a señalar que este tipo de normas protectoras responden más a un prejuicio que a diferencias reales naturales o biológicas, y producen, en todo caso, en el mercado de trabajo unos efectos claramente discriminatorios al suponer para la mujer un especial límite o desventaja. A diferencia de

los varones, a las mujeres se les veda la posibilidad de realizar determinados trabajos en la empresa, estableciéndose una exclusión vinculada directamente a los estereotipos de sexo y no a las capacidades individuales.

En el caso que nos ocupa, Faes Farma, S.A., impide a las mujeres la concurrencia al proceso de selección y, por ende, el acceso a determinados puestos de trabajo, basándose en un prejuicio de menor fortaleza física y, partiendo de ese prejuicio, concluye infundadamente que la diferencia física que existe entre los hombres y las mujeres es suficiente para justificar una prohibición de acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo o empleos.

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres constata que no existen razones que permitan llegar a la conclusión de que las condiciones especialmente gravosas del trabajo en la empresa Faes Farma, S.A., o el riesgo para la salud o de accidentes se incrementen en todos los casos por la constitución y condiciones de las mujeres respecto a las de los varones. Aunque la especial dureza de este trabajo puede requerir determinadas exigencias de fortaleza y condición física, éstas habrán de ser exigibles por igual a los hombres y a las mujeres, al margen de su sexo, sin que pueda ser relevante al respecto la eventualidad de que un mayor número de hombres que de mujeres puedan reunir en el caso concreto esas exigencias. Comprobadas las mismas, no existe razón alguna (salvo que esté en juego, lo que no ocurre en el presente caso, el embarazo o la maternidad) que pueda justificar la exclusión absoluta de las mujeres de este tipo de trabajo.

Tampoco podemos obviar que la norma a

que hacen referencia las argumentaciones de la empresa para restringir el acceso de las mujeres es igualmente protectora para los jóvenes trabajadores, si bien la empresa Faes Farma, S.A., no establece esa limitación al solicitar 2 varones al Instituto de Formación Profesional.

Conviene, asimismo, cuestionar la recomendación dirigida con fecha 5/5/2005 por el Técnico Coordinador de Seguridad al Director de Recursos Humanos de la empresa, en el sentido de *“No emplear personal femenino en dichas secciones, en tanto persista la actual organización de trabajo”* con claras connotaciones discriminatorias, como se está analizando, en lugar de dirigir la recomendación, como podría haberlo hecho, de adecuar la actual organización del trabajo en aras a la mayor protección de toda la población trabajadora y, en particular, cuando se trate de mujeres y de varones jóvenes y mayores.

En este sentido, si bien es cierto que en virtud de la disposición contenida en el Convenio Internacional, se podría limitar, que no prohibir, el acceso a este tipo de trabajo a mujeres cuyas condiciones físicas o cuya salud las hicieran inadecuadas para el mismo, (como así el de hombres jóvenes y mayores) no podemos obviar la existencia de otros medios más adecuados para que esa necesaria protección se realice de forma neutra, en favor también de los trabajadores varones más débiles o menos fuertes, sin llegar a impedir a las mujeres el acceso a estos empleos. Y esos medios no son otros que una adecuada valoración de los puestos de trabajo bajo el prisma de la dimensión de género en la política de la empresa en materia de Seguridad y Salud Laboral, estableciendo requisitos y crite-

rios que traten por igual a ambos sexos a la hora de concurrir al proceso de selección en el acceso al empleo y no condicionar la exclusión taxativa de la mujer a los mismos, con el prejuicio de que toda mujer es físicamente débil, simplemente por su condición de mujer, negándole la opción de acceder a ese tipo de puestos.

En este punto conviene recordar la STC 250/2000, de 30 de octubre, en la que el factor del esfuerzo físico constituía objeto de enjuiciamiento. El Tribunal Constitucional como doctrina constante, al margen del matiz propio de cada caso, señalaba ya en el año 2000 el carácter sospechoso del factor esfuerzo físico como criterio único de valoración, por lo que tiene de cualidad predominantemente masculina. En este sentido, no tiene la consideración de criterio de valoración neutro, sino que implica una ventaja injustificada para los varones. No obstante, el Tribunal Constitucional admite en ocasiones, aunque con carácter restrictivo, su posible operabilidad, supeditada a la doble condición de que dicho factor sea un elemento esencial en la tarea de que se trate, y de que en la valoración de ésta no se tenga en cuenta el esfuerzo físico como criterio único de valoración, sino que se combine con otras características más neutras en cuanto a impacto en cada uno de los sexos.

La Ley Orgánica 3/2007 integra en el ordenamiento jurídico ese criterio jurisprudencial ya consolidado al introducir el artículo 22 bis en la Ley 56/2006, de 16 de diciembre, de Empleo señalando que *“en todo caso se considerará discriminatoria la oferta referida a uno solo de los sexos basada en exigencias del puesto de trabajo relacionadas con el esfuerzo físico”*.

En virtud de lo anteriormente expuesto, la Defensoría constata que el comportamiento de la empresa Faes Farma, S.A., al impedir el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo en la empresa, en base a un único criterio de valoración que es el esfuerzo físico que se precisa para el desempeño de los mismos no respeta la exigencia constitucional de igualdad de derechos entre hombres y mujeres, incumple el principio de igualdad de trato de mujeres y hombres establecido en los artículos 3 y 5 de la Ley Orgánica 3/2007 e incurre en discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo según lo establecido en el artículo 22 bis de la Ley de Empleo.

Cuarto.- En relación a la obligatoriedad para las empresas privadas de cumplir con el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo:

La Ley Orgánica 3/2007 señala que el logro de la igualdad real y efectiva requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares, estableciendo determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas.

El artículo 45 de dicha Ley señala que: *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores.... En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a las que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elabo-*

ración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.

Los Planes de Igualdad como señala el artículo 46.2 del la Ley Orgánica 3/2007 incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo, y podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, etc.

De los datos aportados por la empresa Faes Farma, S.A., se deduce que la plantilla de la empresa está constituida por un total de 420 empleados y empleadas, por lo que esta empresa está obligada a la elaboración, negociación y aplicación de un Plan de Igualdad, si bien no se ha demostrado que la empresa haya tomado iniciativa alguna, alegando al respecto Faes Farma, S.A., que el tema está en estudio dado que el actual Convenio Colectivo extiende su vigencia hasta el 31/12/2010.

En este punto procede informar a la empresa de la necesidad de negociar el alcance y contenido del Plan de Igualdad que deben implantar, puesto que no elaborar o no aplicar un Plan de Igualdad, o hacerlo incumpliendo manifiestamente los términos previstos en el mismo, podrá ser objeto de sanción, tal como ha establecido el artículo 17 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, introducido por la disposición adicional décimo cuarta de la Ley Orgánica 3/2007.

Resolución

En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº D/5/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que la empresa Faes Farma, S.A., al impedir el acceso de las mujeres a determinados puestos de trabajo, motivado en la fuerza física como único criterio de valoración, incumple el precepto legal de la igualdad de trato de mujeres y hombres e incurre en discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, ante lo cual emite las siguientes recomendaciones:

1. Eliminar las actuales restricciones de acceso de las mujeres a los puestos de trabajo de Producción Farmacéutica (sólidos) y Central de Pesadas, desarrollando una serie de medidas complementarias incluidas en la presente resolución.
2. Establecer las condiciones y requisitos psicofísicos de los respectivos puestos de trabajo en la sección de Producción Farmacéutica (Sólidos) y Central de Pesadas, exigibles por igual a los hombres o a las mujeres. Esto es, establecer las exigencias psicofísicas sin distinción por razón de sexo.
3. Adecuar la actual organización del trabajo de las Secciones Producción Farmacéutica (sólidos) y Central de Pesadas en aras a una máxima garantía de protección de riesgos a toda la población trabajadora y en especial a las mujeres y los varones jóvenes y mayores.
4. Definir y utilizar un protocolo de solicitud de personal a los servicios de empleo y entidades colaboradoras de los mismos, que recoja por escrito los requisitos y criterios de valoración para acceder a los puestos de trabajo para los que se re-

quiere personal, a fin de garantizar la mayor transparencia en el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en el acceso al empleo.

5. Establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones de las secciones de Producción Farmacéutica (sólidos) y Central de Pesadas a través de la negociación colectiva, estableciendo reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las mujeres en las categorías en que estén menos representadas, como señala el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 17.4.
6. Cumplir la obligatoriedad que legalmente le compete de elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en la empresa de acuerdo a lo establecido en los artículos 45, 46 y 47 de la Ley Orgánica 3/2007.

Solicitud D/35/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRÉS, POR LA QUE SE ESTIMA QUE EL DIARIO DEIA INCURRE EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LOS ANUNCIOS DE CONTACTOS EN SUS EDICIONES DE PRENSA DIARIA.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 5 de junio de 2008, se acuerda iniciar de oficio procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo en relación a los anuncios de la sección de relax que diariamente se publican en el Deia. Con posterioridad, el 9 de junio de 2008, se realiza solicitud de información relativa a diversos

aspectos de interés para la investigación:

1. Ingresos: detalle de los ingresos percibidos por anuncios clasificados en general, y de los ingresos percibidos por anuncios en la sección de relax en particular.
2. Control de tirada y presupuesto: número de ejemplares vendidos y presupuesto del periódico en los periodos indicados (2007-2008).
3. Tarifas de anuncios de la sección de relax.
4. Identificación de los y las anunciantes:
 - En caso de existir contratos para los anuncios en general y de relax, clasificados en particular, enviar una copia de cada contrato tipo.
 - Si el encargado de la contratación es directamente el periódico, indique la localización -centralización de los responsables.
 - Si el encargado de la contratación de los anuncios de la sección relax no es el periódico directamente, identifique, si la hubiera, la empresa encargada y señale y aporte el contrato que vincula al periódico con la posible empresa comercial.
 - Si existe clasificación de los contratos de los y las anunciantes por ser persona física y/o jurídica (particular/empresa/clubes), indíquelo y aporte los contratos tipo.
 - Detalle de volumen y valor económico de los anuncios de la sección relax desagregado por la naturaleza jurídica del o la anunciante en los dos últimos años.
 - Aporte los contratos realizados con empresas/clubes/personas jurídicas en general durante los años 2007 y 2008 con relación a los anuncios de clasificados relax – sexo.
5. Orígenes de los clasificados de relax-sexo:
 - Fecha en la que se inaugura por primera

vez la sección de relax.

- Fecha en la que se incrementa notablemente los anuncios en la sección de relax.
- Fecha en la que se incluyen por primera vez imágenes en la sección de relax.

Segundo.- Con fecha 23 de septiembre de 2008 el Deia aporta la documentación solicitada por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres con fecha 9 de junio de 2008. Si bien no aporta documentación de contratos ni datos de particulares contratantes de esta publicidad.

Tercero.- Mediante Resolución de 10 de noviembre de 2008 de la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se acordó ampliar durante 3 meses el plazo reglamentariamente establecido por el Decreto 119/2006, para la resolución del expediente D/35/2008, en base a la complejidad de la investigación, llevada a cabo desde una triple perspectiva: económica, jurídica y de su impacto social.

Cuarto.- Con fecha 16 de diciembre de 2008, y en virtud de lo establecido en el artículo 17 del Decreto 119/2006, se dio inicio al trámite de audiencia a Deia a efecto de acceder a las diligencias de investigación practicadas y aportar, en caso de estimarlo conveniente, cuantas alegaciones, documentos u otros elementos a considerar en la resolución del expediente, si bien no se han presentado alegaciones.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 al establecer que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica 3/2007) en su artículo 1 establece que *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, econó-*

mica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Asimismo el artículo 4 de la citada Ley Orgánica 3/2007, define la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico que se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Por su parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante Ley 4/2005) plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 63.1), siendo una de sus funciones la de practicar investigaciones para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado [artículo 64.1, a)].

En el presente caso, compete a la Defensoría esclarecer si Deia incurre en discriminación por razón de sexo al publicitar, mediante precio y bajo el término relax, servicios de prostitución femenina en su edición de prensa diaria. A tal efecto, se ha analizado la publicidad inserta en el mes de

diciembre de 2008.

Segundo.- En relación a la publicidad de servicios sexuales.

Deia, mediante precio y bajo el término relax, publicita por precio servicios de prostitución femenina, proporcionando entre otros los siguientes datos: descripción física de las prostitutas, precio y/o formas de pago admitidas, medios de contacto (número de teléfono), y foto en su caso. En estos anuncios el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres al que se cosifica y publicita en función de sus atributos físicos, fundamentalmente el tamaño de su culo y pecho.

Se debe hacer constar la ausencia en España de una normativa específica sobre publicidad de comercio sexual. Sin embargo, la Comisión Mixta de los derechos de la Mujer y de la Igualdad de oportunidades del Congreso-Senado ha abordado la publicación de anuncios de contactos sexuales en el *“Informe de la ponencia sobre la prostitución en nuestro país”*, aprobado el 13 de marzo de 2007, en el que señala que la prensa obtiene importantes ingresos de la publicidad de prostitución, actividad no penalizada en sí misma, aunque sí lo son en conductas favorecedoras. Y propugna una tolerancia cero hacia la prostitución al considerar que, en la mayor parte de los casos, no se ejerce voluntariamente sino que está estrechamente relacionada con la explotación de mujeres y niñas en situación de pobreza y/o marginalidad. En ese sentido, se solicita a los medios de comunicación que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual para impedir el negocio de las orga-

nizaciones mafiosas dedicadas al comercio sexual.



A favor de la eliminación de estos anuncios se han pronunciado diversas asociaciones ciudadanas como la Asamblea andaluza de mujeres periodistas-AAMP y la Federación de Mujeres Progresistas. Asimismo, la Federación de Asociaciones de la Prensa Española (FAPE), que aglutina a las diversas asociaciones de prensa existentes en el Estado español, aprobó en una asamblea general respaldar la solicitud del gobierno dirigida a los periódicos.

Sólo un medio de prensa escrita en el Estado español, el diario gratuito 20 minutos, ha reaccionado públicamente renunciando a los anuncios de contactos sexuales, como también el nuevo periódico *Público*. En nuestra comunidad autónoma, *Gara* y *Berria* lo habían hecho anteriormente. En el ámbito internacional, en 2003, *The International Herald Tribune*, con sede en París y difundido diariamente en 185 países, anunció que no publicaría anuncios de prostitución porque “no encaja con los estándares y valores” de la empresa editora del rotativo. En esa línea expresaba su asombro una directiva del Grupo Pearson (editor de *The Financial Times* y *The Economist*) y consejera del Grupo Recoletos (editor de *Expansión*) ante el hecho de que España sea el único país europeo donde la prensa de calidad publica anuncios de prostitución a cambio de obtener grandes sumas de dinero.

La compraventa de servicios sexuales a través de los medios de comunicación es un fenómeno reciente en nuestro entorno. A mediados de los 90, los diarios generalistas empezaron a publicar estos anuncios bajo diferentes epígrafes en sus páginas de clasificados. La inclusión de imágenes como la expuesta previamente se inicia unos años

después. El fenómeno se ha extendido a la mayor parte de la prensa escrita de manera que el comercio sexual tiene hoy un gran peso entre los ingresos publicitarios de los diarios, generando un debate ético entorno a si estos anuncios deben o pueden considerarse publicidad ilícita. En el año 2007, los ingresos por palabras relax ascendieron a 4.332€ y en el año 2008 a 5.189€. Por su parte, los ingresos por clasificados relax fueron de 825€ en el año 2008 (en 2007 no hubo). Se solicita a Deia información sobre el momento en que el medio inicia la inclusión de imágenes en este tipo de publicidad, si bien manifiestan que no recuerdan la fecha de inicio.

Ahora bien, el hecho de que la publicación de anuncios de contactos no sea una actividad expresamente prohibida por nuestro ordenamiento jurídico, no obsta para que la forma o modo en el que actualmente se publicitan dichos anuncios sí pueda contravenir la normativa vigente. En este sentido, el artículo 10 de la Constitución Española (ubicado en el Título I “De los derechos y deberes fundamentales”) establece que *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social”*.

Los tribunales de justicia han considerado violado este mismo derecho, no referido a los anuncios de prostitución pero sí a la prostitución misma, en la Sentencia de 7 de mayo de 2004 del Juzgado de lo Social nº 2 AS \ 2004\ 1276 al establecer que *“si bien la prostitución está despenalizada, los tribunales de forma reiterada estiman que la prostitución es una manifestación y proyección concreta de la violencia de género, porque estrangula desde el comienzo la posibilidad de desarro-*

llar con dignidad la personalidad de la mujer, supone un ataque frente a la libertad y dignidad de la persona, especialmente protegida en los artículos 1 y 10 de la Constitución Española”.

Adicionalmente, el artículo 15 de la Constitución Española recoge el derecho a no ser sometido a ningún trato degradante al afirmar que *“todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”*.

La protección de los citados derechos supone un límite a la libertad de expresión contemplado en el artículo 20.4 de la Constitución Española, en virtud del cual *“estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”*.

Las recomendaciones recogidas en el informe de la *“Ponencia sobre la prostitución en nuestro país (154/9)”* aprobada en sesión de la Ponencia de 13 de marzo de 2007 y en la *“Reflexión estratégica sobre la prostitución en la Comunidad Autónoma del País Vasco”* elaborado (diciembre 2007) por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se presentan como recomendaciones a los medios de comunicación social para que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual.

La difusión diaria de este tipo de anuncios, pone de manifiesto que Deia no se ha planteado hasta la fecha tomarlas en consideración.

Tercero.- En relación al papel de los medios de comunicación en la transmisión de roles y estereotipos de género, perpetuadores de la desigualdad y subordinación.

Los estudios sobre análisis de género en los medios de comunicación evidencian estadísticamente que los hombres copan los espacios informativos: las imágenes más abundantes y repetidas en los diarios muestran a parejas o a coros de varones sonrientes o estrechando sus manos tras haber llegado a acuerdos o pactos en el terreno político, de los negocios o deportivo; las mujeres alcanzan, en los mejores resultados, el 18% de las menciones con nombre propio; y existe una sobrerepresentación de las mujeres (12% frente al 2,5% de los hombres) como víctimas de delitos, accidentes o catástrofes. No se aprecia en las ediciones de Deia diferencia respecto a lo señalado. La falta de representación de las mujeres en su cuadro directivo (20 hombres frente a 1 mujer) podría tener una relación directa con esos resultados.

Asimismo, los anuncios de contactos sexuales que este medio publicita diariamente corresponden en su mayoría a mujeres, viéndose afectados directamente sus derechos en relación con el modo en el que se publicitan dichos servicios de prostitución: imágenes y descripciones negativas y degradantes.

Los anuncios de contactos presentan a las mujeres vinculadas a dos roles diferentes pero complementarios y que atentan contra su dignidad; uno de sumisión y subordinación siendo su única prioridad la de estar en todo momento disponibles para los hombres y su satisfacción (*“tuya las 24 horas” “pruébame”*), y otro de vejación y humillación, en cuanto se vincula el sexo y placer que esas mujeres ofrecen a adjetivos tales como *“gol-*

fas”, “viciosas”, “guarras”, “chica fácil”, “calientes”, etc.

La CEDAW define discriminación como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*. Uno de los cometidos de esta Convención de Naciones Unidas es ampliar la interpretación del concepto de los derechos humanos mediante el reconocimiento formal del papel desempeñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por las mujeres de sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer. Reconociendo esa relación, en el preámbulo de la CEDAW se destaca que *“para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”*. En consecuencia, los Estados partes están obligados a coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar *“los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”* (artículo 5).

La Conferencia de Naciones Unidas para el avance de las mujeres, celebrada en Nairobi en 1985, define entre otras estrategias el papel central de los medios de comunicación para el avance en el estatus de las mujeres y hace un llamamiento a la eliminación de las representaciones estereotipadas y explotadoras de las mujeres en los distintos medios, incluyendo los anuncios publicitarios.

En 1990, en el Primer Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi, se reconoció que la perpetuación en los medios de comunicación de las imágenes estereotipadas, en particular, la glorificación de los roles tradicionales masculinos y femeninos, retrasaba el avance de las mujeres al proporcionar justificación para un statu quo desigual. En 1995, en el Segundo Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi se manifiesta, entre otras valoraciones, el uso insuficiente de los medios de comunicación para promover las contribuciones positivas de las mujeres a la sociedad. Y señala que, si las imágenes de las mujeres construidas por los medios no salen de los estrechos y limitados papeles que el patriarcado les ha asignado a través de la historia -como madres, esposas y objetos sexuales- no es posible que la sociedad pueda modificar sus significados culturales y las mujeres conseguir otro estatus que no sea el de subordinadas. Este documento ya señalaba a los medios de difusión como una de las doce áreas estratégicas del Plan de Acción, aprobado en la IV Conferencia de Beijing, 1995.

El Plan de Acción de Beijing 1995 señaló que *“se nota la desatención a la cuestión del género en los medios de información por la persistencia de los estereotipos basados en el género (...) no ofrecen una imagen equilibrada de los diversos estilos de vida de las mujeres y de su aportación a la sociedad en un mundo en evolución”*. Y establece como una de las medidas que han de adoptarse la de *“fomentar la idea de que los estereotipos sexistas que se presentan en los medios de difusión son discriminatorios para la mujer, degradantes y ofensivos”*.

Ahondando en ello, la Plataforma de Acción acordada por los 185 estados participantes

de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas para el adelanto de las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, señala la necesidad de promover una representación equilibrada y no estereotipada de las mujeres. Establece entre sus objetivos estratégicos la acción de los medios de comunicación y acuerda que *“Hay que suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación”*, señalando entre las medidas a adoptar la de *“alentar a los medios de difusión a que se abstengan de presentar a la mujer como un ser inferior y de explotarla como objeto sexual y bien de consumo, en lugar de presentarla como un ser humano creativo, agente principal, contribuyente y beneficiaria del proceso de desarrollo”*.

De la misma forma, la Unión Europea ha venido estableciendo una relación de causa-efecto entre el acceso y la promoción de las mujeres en los medios de comunicación y una imagen más diversa y menos estereotipada de las mujeres en los productos mediáticos.

La Resolución de 5 de octubre 1995 del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros de la UE, sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y los medios de comunicación afirma que los estereotipos ligados al sexo en la publicidad y en los medios de comunicación son uno de los factores de las desigualdades que influyen en las actitudes con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y *“que la publicidad y los medios de comunicación pueden aportar una contribución importante al cambio de actitudes en la sociedad reflejando la diversidad de funciones y potencialidades de las mujeres y de los hombres, su participación*

en todos los aspectos de la vida social, así como el reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, profesionales y sociales entre mujeres y hombres” y “que los medios de comunicación y publicitarios no deben atentar contra el respeto a la dignidad humana, ni incluir elementos discriminatorios por razón de sexo”.

El V Programa de Acción europeo “Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres” (2001-2005), señala que “Al perpetuar una imagen negativa o estereotipada de la mujer, especialmente en los medios de comunicación y en los canales de información y entretenimiento informatizados, en la publicidad y en el material educativo, no se está ofreciendo una imagen exacta ni realista de los múltiples roles de las mujeres y los hombres, ni de sus contribuciones a un mundo cambiante” y por eso añade que “sin menoscabo de su libertad de expresión, y en su calidad de formadores de opinión e instrumentos para modelar valores, los medios de comunicación y la industria de la cultura deben contribuir a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres”.

El Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010) se plantea eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura, en el mercado laboral y también en los medios de comunicación.

El Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) señala que la imagen social de las mujeres está vinculada directamente con la construcción de su identidad en el proceso de socialización, que establece fuertes diferencias entre mujeres y hom-

bres. La educación no formal juega un papel fundamental en el desarrollo de la cultura sexista. La organización social y sus representaciones responden todavía a un modelo androcéntrico, en el que la asignación de funciones distintas a uno y otro sexo no sólo divide la realidad social sino que, además, la jerarquiza, otorgando menos valor a lo femenino, en comparación con lo masculino.

En ese sentido se sitúa la Ley Orgánica 3/2007 y, en el ámbito de la legislación autonómica, también la Ley 4/2005, que señala, entre los principios generales, que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, *“la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres...”*.

Cuarto.- En relación a la protección de los derechos de la infancia y la juventud.

Deia es un periódico denominado “serio”, en el que se recogen noticias políticas, económicas, nacionales e internacionales y como tal, se vende a mayores y menores de edad, entra en todas las casas, escuelas, bibliotecas y universidades, siendo accesible a toda la ciudadanía.

A través de esta actividad publicitaria de contactos sexuales, Deia presenta una banalización rutinaria y diaria de la prostitución, con un triple efecto: por un lado, la transmisión de estereotipos en función del sexo de las personas, como se ha señalado; conducir a menores de edad (ejemplo: chica de 14 a 17 años) a la prostitución o, al menos, a tomarla en consideración como posible opción, por otro; y a normalizar en la sociedad un estado de opinión de aceptación y generalización de la prostitución, no sólo de adultos sino tam-

bién de jóvenes de 18 a 21 años, para satisfacción del cliente-prostituidor y de los intereses económicos de los intermediarios.

Se debe señalar asimismo la negativa incidencia de estos anuncios en la educación sexual de las y los jóvenes, en cuanto que estos anuncios contribuyen y promueven relaciones de dominación-sumisión.

La protección de las y los menores se ve reforzada por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de enjuiciamiento civil, cuyo artículo 5 en su párrafo 1 establece que *“1. Los menores tienen derecho a buscar, recibir y utilizar la información adecuada a su desarrollo. 2. Los padres o tutores y los poderes públicos velarán porque la información que reciban los menores sea veraz, plural y respetuosa con los principios constitucionales”*. En este sentido, las administraciones públicas velarán para que los medios de comunicación, en sus mensajes dirigidos a menores, promuevan los valores de igualdad, solidaridad y respeto a los demás, eviten imágenes de violencia, explotación en las relaciones interpersonales o que reflejen un trato degradante o sexista.

La protección de cada uno de los derechos supone un límite a la libertad de expresión en virtud del artículo 20. 4) de la Constitución: *“Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de la Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”*.

Quinto.- En relación a la presentación de las mujeres como objetos sexuales en la publicidad.

La sección *“Iragarkiak”* del diario Deia presenta la publicidad organizada en torno a una sucesión de epígrafes del tipo: motor-automóviles-motocicletas-animales-inmobiliarias-relax, incluyendo fotografías, principalmente de coches en el epígrafe motor y de mujeres en el epígrafe relax. Así, obtiene relevancia la idea de compra-venta, asociada a las fotografías y titulares en esta sección, presentando los anuncios de relax del epígrafe *“servicios”* como un gran bazar a disposición de los consumidores, donde las mujeres aparecen como los objetos de venta.

Los anuncios de contactos publicados en Deia, tal y como se ha apuntado en el fundamento de derecho tercero, son anuncios que fomentan y preconizan el rol estereotipado de mujer sumisa y complaciente a la par que vinculan la sexualidad femenina a adjetivos peyorativos como golfa, viciosa o guarra. Estos estereotipos, banalizados y expandidos por la publicidad, pueden favorecer comportamientos de violencia física y/o psíquica contra las mujeres, causados por varones que intentan someterlas a su voluntad en el marco de un tradicional modelo social de subordinación.

En ese sentido, desde la perspectiva de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de la Publicidad, se estima que los anuncios de prostitución publicitados incurren en lo estipulado para la publicidad ilícita. El artículo 3 a) de la citada Ley define como ilícita *“la publicidad que atenta contra la dignidad de la persona o vulnera los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20, apartado cuarto”*, por tratarse de *“anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como*

mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género”.

Los anuncios publicitarios analizados infringen asimismo las dos prohibiciones estipuladas en la Ley 4/2005, en su artículo 26 dedicado a los medios de comunicación social y publicidad: “1. Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. 2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres”.

De una parte, tal y como se presentan a las mujeres, éstas se convierten en un mero objeto sexual. En estos anuncios el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres, al que se cosifica y publicita en función de las características o tamaño, fundamentalmente de sus atributos sexuales. Es con esta publicidad con la que se ofrece al potencial consumidor la posibilidad de realizar los actos sexuales que desee, convirtiendo así a la mujer en un mero objeto sexual.

De otra parte, al realizar una labor de bana-

lización-incitación a la violencia contra las mujeres, entendido el término violencia en una acepción amplia según el artículo 50 de la citada ley 4/2005 como “cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.





En efecto, de una simple lectura de los anuncios se puede constatar cómo estos presentan “a las mujeres de forma vejatoria”, al estar “su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento” y como dice la Ley coadyuvan “a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la violencia de género”.

Por último en relación a la igualdad y publicidad, el artículo 41 de la Ley Orgánica

3/2007, establece que “la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional”.

Sexto.- En relación a alcance de la responsabilidad de Deia.

Si bien Deia pudiera alegar que el periódico no interviene directamente en la redacción o diseño de los anuncios que se publicitan, sino que es un simple intermediario, consideramos sin embargo que en última instancia, es el propio medio el que decide sobre lo que se publica o no se publica. De hecho, en las tarifas de Deia para el año 2008, se hace referencia a que “Deia se reserva el derecho de no emitir todo anuncio cuya aparición no le parezca oportuna”. Por este motivo, se considera que el Deia no puede eludir responsabilidad por la publicación de unos anuncios que tal y como se ha expuesto en los fundamentos jurídicos de esta resolución por el modo (contenido de los textos y fotografías) en el que actualmente se publican sí entran en conflicto con preceptos de nuestro ordenamiento jurídico.

En este sentido, la Ley 4/2005, artículo 26.3, establece que “Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a

la población infantil y juvenil. De la misma manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento”.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 39, recoge la obligación de todos los medios de comunicación social de titularidad privada de respetar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación y el deber de las Administraciones Públicas de promover acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos medios se desarrollen.

Resolución

Primero.- En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº D/35/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que Deia incurre en discriminación por razón de sexo en los anuncios de contactos en sus ediciones de prensa diaria, al presentar a las mujeres como meros objetos sexuales y utilizar su imagen asociada a comportamientos estereotipados de sumisión y subordinación que vulneran los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico.

Segundo.- Ante esta realidad, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi da traslado a Deia las siguientes recomendaciones:

1. Cesar la publicación de anuncios reali-

zados por intermediarios de la prostitución ajena y, en cualquier caso, los que presentan a las mujeres como meros objetos sexuales, los que refuerzan funciones estereotipadas de las mujeres, así como las imágenes vejatorias o degradantes de las mujeres.

2. Elaborar un código de autorregulación en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres, que contribuya a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres, con particular atención a la publicidad y, respecto a ésta, al tratamiento de la publicidad de contactos sexuales.

Solicitud D/42/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOM-BRES, POR LA QUE SE ESTIMA QUE EL DIARIO VASCO INCURRE EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LOS ANUNCIOS DE CONTACTOS EN SUS EDICIONES DE PRENSA DIARIA.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 23 de mayo de 2008, se acuerda iniciar de oficio procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo en relación a los anuncios de la sección de relax que diariamente se publican en El Diario Vasco. Con posterioridad, el 3 de junio de 2008, se realiza solicitud de información relativa a diversos aspectos de interés para la investigación:

1. Ingresos: detalle de los ingresos percibidos por anuncios clasificados en general, y de

los ingresos percibidos por anuncios en la sección de relax en particular.

2. Control de tirada y presupuesto: número de ejemplares vendidos y presupuesto del periódico en los periodos indicados (2007-2008).

3. Tarifas de anuncios de la sección de relax.

4. Identificación de los y las anunciantes:

- En caso de existir contratos para los anuncios en general y de relax, clasificados en particular, enviar una copia de cada contrato tipo.
- Si el encargado de la contratación es directamente el periódico, indique la localización -centralización de los responsables.
- Si el encargado de la contratación de los anuncios de la sección relax no es el periódico directamente, identifique, si la hubiera, la empresa encargada y señale y aporte el contrato que vincula al periódico con la posible empresa comercial.
- Si existe clasificación de los contratos de los y las anunciantes por ser persona física y/o jurídica (particular/empresa/clubes), indíquelo y aporte los contratos tipo.
- Detalle de volumen y valor económico de los anuncios de la sección relax desagregado por la naturaleza jurídica del o la anunciante en los dos últimos años.
- Aporte los contratos realizados con empresas/clubes/personas jurídicas en general durante los años 2007 y 2008 con relación a los anuncios de clasificados relax – sexo.

5. Orígenes de los clasificados de relax-sexo:

- Fecha en la que se inaugura por primera vez la sección de relax.
- Fecha en la que se incrementa notablemente los anuncios en la sección de relax.
- Fecha en la que se incluyen por primera vez imágenes en la sección de relax.

Segundo.- Con fecha 30 de junio de 2008

registró entrada en esta Defensoría escrito de alegaciones remitido por El Diario Vasco solicitando, entre otras cuestiones, la identificación de las conductas o hechos constitutivos de discriminación y su tipificación legal.

Tercero.- Con fecha 4 de julio de 2008, la Defensoría responde a dicho escrito de alegaciones explicitando que el hecho que motiva la investigación es la *“realización, emisión y exhibición diaria de anuncios publicitarios en la sección TUS ANUNCIOS apartado relax, que presentan a las mujeres como inferiores en dignidad humana en función de su sexo, y como meros objetos sexuales, banalizando o incitando a la violencia contra las mismas”*.

Cuarto.- Con fecha 18 de julio de 2008, El Diario Vasco presenta nuevas alegaciones y aporta la documentación solicitada por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres con fecha 3 de junio de 2008. No remite, sin embargo información sobre los y las anunciantes, ni los contratos realizados con empresas/clubes/personas jurídicas argumentando que *“no disponemos de ese dato, ya que no se lleva un control del tipo de anunciantes”*.

Quinto.- Mediante Resolución de 10 de noviembre de 2008 de la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se acuerda ampliar durante 3 meses el plazo reglamentariamente establecido en el artículo 18.4 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se Regula la organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo Decreto 119/2006) para la resolución del expediente D/42/2008, en base a la complejidad de la investigación llevada a cabo

desde una triple perspectiva (económica, jurídica y de impacto social).

Sexto.- Con fecha 15 de diciembre de 2008, y en virtud de lo establecido en el artículo 17 del Decreto 119/2006, se da inicio al trámite de audiencia a El Diario Vasco, a efecto de acceder a las diligencias de investigación practicadas y aportar, en caso de estimarlo conveniente, cuantas alegaciones, documentos u otros elementos a considerar en la resolución del expediente.

Séptimo.- Con fecha 23 de diciembre de 2008, El Diario Vasco solicita la remisión telemática de todas las diligencias de investigación practicadas por la Defensoría en el expediente D/42/2008 y así son remitidas.

Posteriormente el 2 de enero de 2009, registró entrada en la Defensoría escrito de alegaciones de El Diario Vasco, en el que esgrimen como argumentos principales en su defensa la extralimitación de la Defensoría en sus funciones, la inexistencia de discriminación y la legalidad de la publicación de los anuncios de contactos.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 al establecer que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica 3/2007) en su artículo 1 establece que *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”*. Asimismo el artículo 4 de la citada Ley Orgánica 3/2007, define la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico que se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Por su parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante Ley 4/2005) plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 63.1), siendo una de sus funciones la de practicar investigaciones para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado [artículo 64.1, a)].

En el presente caso, compete a la Defensoría esclarecer si El Diario Vasco incurre en discriminación por razón de sexo al publicar, mediante precio y bajo el término relax, servicios de prostitución femenina en su edición de prensa diaria. A tal efecto, se ha analizado la publicidad inserta en los meses de mayo, junio, julio, agosto y octubre de 2008.

Segundo.- En relación a la publicidad de servicios sexuales.

El Diario Vasco, mediante precio y bajo el término relax, publicita por precio servicios de prostitución femenina, proporcionando entre otros los siguientes datos: características de las prestaciones sexuales a las que el cliente puede acceder; edad de las prostitutas o equivalente (jovencitas / ma-

duritas); descripción física de las prostitutas; nacionalidad; color de piel u origen racial; precio y/o formas de pago admitidas; número de teléfono; y foto en su caso. En estos anuncios el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres al que se cosifica y publicita en función de sus atributos físicos, fundamentalmente el tamaño de su culo y pecho.

ARANTZA,
con unos pechos rebosantes, curvas ma-
reantes, unas nalgas con unos movimien-
tos acentuados y femeninos, unos mus-
los generosos y apetitosos. Visa. También
salidas hotel y domicilio. 24 horas.
www. com San Sebas-
tián eróticos

ARGENTINA PALOMA
alta, delgada, 140 de impresionantes pe-
chos. Larga melena. Masajes.

ARGENTINA PAOLA
23 años, modelito, supersexy. Todos los
servicios.

ASUN masajes pies manos, testicular. Fran-
cés, 50 €.

Expone El Diario Vasco, en su tercera alegación, que la publicación de anuncios de contactos es una actividad legal que no se encuentra prohibida por ninguna Ley (incluidas la Ley Orgánica 3/2007 y la Ley 4/2005) y en este ámbito únicamente se han dado pasos en orden a recomendar a los medios de comunicación la retirada de los anuncios relacionados con el comercio sexual.

Se debe hacer constar la ausencia en España de una normativa específica sobre publicidad de comercio sexual. Sin embargo, la Comisión Mixta de los derechos de la Mujer y de



la Igualdad de oportunidades del Congreso-Senado ha abordado la publicación de anuncios de contactos sexuales en el *"Informe de la ponencia sobre la prostitución en nuestro país"*, aprobado el 13 de marzo de 2007, en el que señala que la prensa obtiene importantes ingresos de la publicidad de prostitución, actividad no penalizada en sí misma, aunque sí lo son en conductas favorecedoras. Y propugna una tolerancia cero hacia la prostitución al considerar que, en la mayor parte de los casos, no se ejerce voluntariamente sino que está estrechamente relacionada con la explotación de mujeres y niñas en situación de pobreza y/o marginalidad. En ese sentido, se solicita a los medios de comunicación que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual para impedir el negocio de las organizaciones mafiosas dedicadas al comercio sexual.

A favor de la eliminación de estos anuncios se han pronunciado diversas asociaciones

ciudadanas como la Asamblea andaluza de mujeres periodistas-AAMP y la Federación de Mujeres Progresistas. Asimismo, la Federación de Asociaciones de la Prensa Española (FAPE), que aglutina a las diversas asociaciones de prensa existentes en el Estado español, aprobó en una asamblea general respaldar la solicitud del gobierno dirigida a los periódicos.

Sólo algunos medios de prensa escrita en el Estado español, el diario gratuito 20 minutos, el nuevo periódico Público, así como ADN y la Gaceta de los Negocios han eliminado de sus ediciones los anuncios de contactos sexuales. En nuestra comunidad autónoma, Gara y Berria ya anteriormente habían renunciado a este tipo de publicidad. En el ámbito internacional, en 2003, The International Herald Tribune, con sede en París y difundido diariamente en 185 países, anunció que no publicaría anuncios de prostitución porque *"no encaja con los estándares y valores"* de la empresa editora del rotativo. En esa línea expresaba su asombro una directiva del Grupo Pearson (editor de The Financial Times y The Economist) y consejera del Grupo Recoletos (editor de Expansión) ante el hecho de que España sea el único país europeo donde la prensa de calidad publica anuncios de prostitución a cambio de obtener grandes sumas de dinero.

La compraventa de servicios sexuales a través de los medios de comunicación es un fenómeno reciente en nuestro entorno. A mediados de los 90, los diarios generalistas empezaron a publicar estos anuncios bajo diferentes epígrafes en sus páginas de clasificados. La inclusión de imágenes como la expuesta previamente se inicia unos años después. El fenómeno se ha extendido a la mayor parte de la prensa

escrita de manera que el comercio sexual tiene hoy un gran peso entre los ingresos publicitarios de los diarios, generando un debate ético en torno a si estos anuncios deben o pueden considerarse publicidad ilícita. En el año 2007, los ingresos anuales percibidos por El Diario Vasco por la publicación de anuncios clasificados ascendió a 4.117.180€, de los cuales 1.023.788€ correspondían a ingresos por publicitar anuncios de contactos (24,9%). En los meses de enero a junio de 2008, los ingresos correspondientes a anuncios clasificados ascendieron a 1.787.000€, de los cuales 432.576€ se ingresaron por publicitar anuncios en el apartado relax (24,2%). Este medio informa que inició la sección contactos en junio de 1983 y desde mayo de 1999 se publican fotografías en la sección.

Ahora bien, el hecho de que la publicación de anuncios de contactos no sea una actividad expresamente prohibida por nuestro ordenamiento jurídico, no obsta para que la forma o modo en el que actualmente se publicitan dichos anuncios sí pueda contravenir la normativa vigente. En este sentido, el artículo 10 de la Constitución Española (ubicado en el Título I “*De los derechos y deberes fundamentales*”) establece que “*La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social*”.

Los tribunales de justicia han considerado violado este mismo derecho, no referido a los anuncios de prostitución pero sí a la prostitución misma, en la Sentencia de 7 de mayo de 2004 del Juzgado de lo Social nº 2 AS \ 2004\ 1276 al establecer que “si

bien la prostitución está despenalizada, los tribunales de forma reiterada estiman que la prostitución es una manifestación y proyección concreta de la violencia de género, porque estrangula desde el comienzo la posibilidad de desarrollar con dignidad la personalidad de la mujer, supone un ataque frente a la libertad y dignidad de la persona, especialmente protegida en los artículos 1 y 10 de la Constitución Española”.

Adicionalmente, el artículo 15 de la Constitución Española recoge el derecho a no ser sometido a ningún trato degradante al afirmar que “*todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes*”.

La protección de los citados derechos supone un límite a la libertad de expresión contemplado en el artículo 20.4 de la Constitución Española, en virtud del cual “*estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia*”.

Las recomendaciones recogidas en el informe de la “*Ponencia sobre la prostitución en nuestro país (154/9)*” aprobada en sesión de la Ponencia de 13 de marzo de 2007 y en la “*Reflexión estratégica sobre la prostitución en la Comunidad Autónoma del País Vasco*” (diciembre 2007) elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se presentan como recomendaciones a los medios de comunicación social para que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad rela-

cionada con el comercio sexual.

La difusión diaria de un importante número de anuncios de contactos en los términos expuestos previamente, pone de manifiesto que el Diario Vasco no se ha planteado tomarlas en consideración, puesto que no ha renunciado a la publicación de este tipo de anuncios.

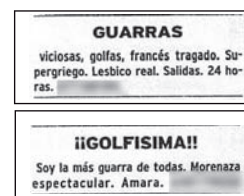
Tercero.- En relación al papel de los medios de comunicación en la transmisión de roles y estereotipos de género, perpetuadores de la desigualdad y subordinación.

El Diario Vasco afirma, en su primera alegación, que *“en ningún momento del procedimiento ha quedado acreditado que El Diario Vasco realice un tratamiento desigual entre hombres y mujeres por razón de su sexo y ello porque el tratamiento que este periódico da a hombres y mujeres es y será siempre el mismo”*.

Los estudios sobre análisis de género en los medios de comunicación permiten contradecir esta afirmación, al argumentar estadísticamente que los hombres copan los espacios informativos: las imágenes más abundantes y repetidas en los diarios muestran a parejas o a coros de varones sonrientes o estrechando sus manos tras haber llegado a acuerdos o pactos en el terreno político, de los negocios o deportivo; las mujeres alcanzan, en los mejores resultados, el 18% de las menciones con nombre propio; y existe una sobrerrepresentación de las mujeres (12% frente al 2,5% de los hombres) como víctimas de delitos, accidentes o catástrofes. No se aprecia en las ediciones de El Diario Vasco diferencia respecto a lo señalado. La falta de representación de las mujeres en su cuadro directivo

(16 hombres frente a 1 mujer) podría tener una relación directa con esos resultados.

Asimismo, los anuncios de contactos sexuales que este medio publicita diariamente corresponden en su mayoría a mujeres, viéndose afectados directamente sus derechos en relación con el modo en el que se publicitan dichos servicios de prostitución: imágenes y descripciones negativas y degradantes.



Los anuncios de contactos presentan a las mujeres vinculadas a dos roles diferentes pero complementarios y que atentan contra su dignidad; uno de sumisión y subordinación siendo su única prioridad la de estar en todo momento disponibles para los hombres y su satisfacción (*“soy una nena cariñosa y complaciente”, “sumisa esclava”, “francés con nata y todo lo que tú quieras”, “me muevo como una pantera y ronroneo como una dulce gatita”*), y otro de vejación y humillación, en cuanto se vincula el sexo y placer que esas mujeres ofrecen a adjetivos tales como *“golfas”, “viciosas”, “guarras”, “chica fácil”, “calientes”, etc.* (*“golfísima en la cama”, “alta, delgada, viciosa”, “superguarra en la cama”*).

La CEDAW define discriminación como *“toda distinción, exclusión o restricción ba-*

sada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Uno de los cometidos de esta Convención de Naciones Unidas es ampliar la interpretación del concepto de los derechos humanos mediante el reconocimiento formal del papel desempeñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por las mujeres de sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer. Reconociendo esa relación, en el preámbulo de la CEDAW se destaca que *“para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”*. En consecuencia, los Estados partes están obligados a coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar *“los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”* (artículo 5).

La Conferencia de Naciones Unidas para el avance de las mujeres, celebrada en Nairobi en 1985, define entre otras estrategias el papel central de los medios de comunicación para el avance en el estatus de las mujeres y hace un llamamiento a la eliminación de las representaciones estereotipadas y explotadoras de las mujeres en los distintos medios, incluyendo los anuncios publicitarios. En 1990, en el Primer Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi, se reconoció que la perpetuación en los medios de comunicación de las imágenes

estereotipadas, en particular, la glorificación de los roles tradicionales masculinos y femeninos, retrasaba el avance de las mujeres al proporcionar justificación para un statu quo desigual. En 1995, en el Segundo Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi se manifiesta, entre otras valoraciones, el uso insuficiente de los medios de comunicación para promover las contribuciones positivas de las mujeres a la sociedad. Y señala que, si las imágenes de las mujeres construidas por los medios no salen de los estrechos y limitados papeles que el patriarcado les ha asignado a través de la historia -como madres, esposas y objetos sexuales- no es posible que la sociedad pueda modificar sus significados culturales y las mujeres conseguir otro estatus que no sea el de subordinadas. Este documento ya señalaba a los medios de difusión como una de las doce áreas estratégicas del Plan de Acción, aprobado en la IV Conferencia de Beijing, 1995.

El Plan de Acción de Beijing 1995 señaló que *“se nota la desatención a la cuestión del género en los medios de información por la persistencia de los estereotipos basados en el género (...) no ofrecen una imagen equilibrada de los diversos estilos de vida de las mujeres y de su aportación a la sociedad en un mundo en evolución”*. Y establece como una de las medidas que han de adoptarse la de *“fomentar la idea de que los estereotipos sexistas que se presentan en los medios de difusión son discriminatorios para la mujer, degradantes y ofensivos”*.

Ahondando en ello, la Plataforma de Acción acordada por los 185 estados participantes de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas para el adelanto de las

Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, señala la necesidad de promover una representación equilibrada y no estereotipada de las mujeres. Establece entre sus objetivos estratégicos la acción de los medios de comunicación y acuerda que *“Hay que suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación”*, señalando entre las medidas a adoptar la de *“alentar a los medios de difusión a que se abstengan de presentar a la mujer como un ser inferior y de explotarla como objeto sexual y bien de consumo, en lugar de presentarla como un ser humano creativo, agente principal, contribuyente y beneficiaria del proceso de desarrollo”*.

De la misma forma, la Unión Europea ha venido estableciendo una relación de causa-efecto entre el acceso y la promoción de las mujeres en los medios de comunicación y una imagen más diversa y menos estereotipada de las mujeres en los productos mediáticos.

La Resolución de 5 de octubre 1995 del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros de la UE, sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y los medios de comunicación afirma que los estereotipos ligados al sexo en la publicidad y en los medios de comunicación son uno de los factores de las desigualdades que influyen en las actitudes con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y *“que la publicidad y los medios de comunicación pueden aportar una contribución importante al cambio de actitudes en la sociedad reflejando la diversidad de funciones y potencialidades de las mujeres y de los hombres, su participación*

en todos los aspectos de la vida social, así como el reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, profesionales y sociales entre mujeres y hombres” y *“que los medios de comunicación y publicitarios no deben atentar contra el respeto a la dignidad humana, ni incluir elementos discriminatorios por razón de sexo”*.

El V Programa de Acción europeo *“Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres”* (2001-2005), señala que *“Al perpetuar una imagen negativa o estereotipada de la mujer, especialmente en los medios de comunicación y en los canales de información y entretenimiento informatizados, en la publicidad y en el material educativo, no se está ofreciendo una imagen exacta ni realista de los múltiples roles de las mujeres y los hombres, ni de sus contribuciones a un mundo cambiante”* y por eso añade que *“sin menoscabo de su libertad de expresión, y en su calidad de formadores de opinión e instrumentos para modelar valores, los medios de comunicación y la industria de la cultura deben contribuir a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres”*.

El Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010) se plantea eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura, en el mercado laboral y también en los medios de comunicación.

El Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) señala que la imagen social de las mujeres está vinculada directamente con la construcción de su identidad en el proceso de socialización, que

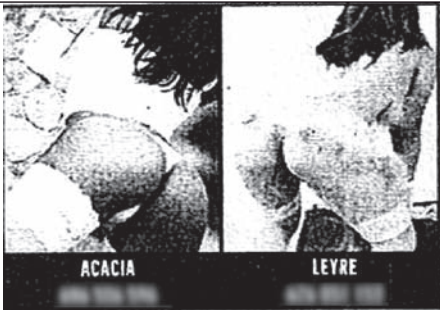
establece fuertes diferencias entre mujeres y hombres. La educación no formal juega un papel fundamental en el desarrollo de la cultura sexista. La organización social y sus representaciones responden todavía a un modelo androcéntrico, en el que la asignación de funciones distintas a uno y otro sexo no sólo divide la realidad social sino que, además, la jerarquiza, otorgando menos valor a lo femenino, en comparación con lo masculino.

En ese sentido se sitúa la Ley Orgánica 3/2007 y, en el ámbito de la legislación autonómica, también la Ley 4/2005, que señala, entre los principios generales, que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, *“la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres”*.

Cuarto.- En relación a la protección de los derechos de la infancia y la juventud.

El Diario Vasco es el periódico de mayor tirada de Gipuzkoa en el que se recogen noticias políticas, económicas, nacionales e internacionales. Es un periódico denominado *“serio”*, y como tal se vende a mayores y menores de edad, entra en todas las casas, escuelas, bibliotecas y universidades, siendo accesible a toda la ciudadanía.

A través de esta actividad publicitaria de contactos sexuales, El Diario Vasco presenta una banalización rutinaria y diaria de la prostitución, con un triple efecto: por un lado, la transmisión de estereotipos en función del sexo de las personas, como se ha señalado; conducir a menores de edad



ACACIA mulatita brasileña, 38 años, culito redondito. **LEYRE**, morenita 26 años, cariñosa, viciosa. Francés natural completo, lluvia, consoladores, fetichismo, griego, dominación, múltiples besos y penetraciones, fiestas privadas. ¡¡¡Nos gusta el sexo juquetón y el vicio desenfrenado!!! **Acacia** **Leyre**

(ejemplo: chica de 14 a 17 años) a la prostitución o, al menos, a tomarla en consideración como posible opción, por otro; y a normalizar en la sociedad un estado de opinión de aceptación y generalización de la prostitución, no sólo de adultos sino también de jóvenes de 18 a 21 años, para satisfacción del cliente-prostituidor y de los intereses económicos de los intermediarios.

Se debe señalar asimismo la negativa incidencia de estos anuncios en la educación sexual de las y los jóvenes, en cuanto que estos anuncios contribuyen y promueven relaciones de dominación-sumisión y relaciones sin protección, *“al natural”*, como una prestación adicional y reclamo para potenciales consumidores, con el consiguiente peligro de aumento de enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados, incidiendo directamente en el ámbito de la salud pública, siendo ajena a las políticas de prevención tanto europeas como estatales.



BIANCA Rubia espectacular, 130 pecho, viciosa, griego profundo, francés sin, vicio sin límite. Haz realidad tus fantasías. Fiestas privadas 24 horas.

LEANDRA Morena piel clara, 23 años, pechos exquisitos, cubana besos enloquecedores, francés sin, muy viciosa, complaciente, masajes eróticos. Tomate una copa conmigo.

La protección de las y los menores se ve reforzada por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de enjuiciamiento civil, cuyo artículo 5 en su párrafo 1 establece que “1. Los menores tienen derecho a buscar, recibir y utilizar la información adecuada a su desarrollo. 2. Los padres o tutores y los poderes públicos velarán porque la información que reciban los menores sea veraz, plural y respetuosa con los principios constitucionales”. En este sentido, las administraciones públicas velarán para que los medios de comunicación, en sus mensajes dirigidos a menores, promuevan los valores de igualdad, solidaridad y respeto a los demás, eviten imágenes de violencia, explotación en las relaciones interpersonales o que reflejen un trato degradante o sexista.

La protección de cada uno de los derechos supone un límite a la libertad de expresión en virtud del artículo 20. 4) de la Constitu-

ción: “Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de la Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”.

Quinto.- En relación a la presentación de las mujeres como objetos sexuales en la publicidad.

La sección “Tusanuncios” de El Diario Vasco presenta, con ligeras variaciones de formato, publicidad organizada en torno a una sucesión de epígrafes del tipo: Motor-ventas-camiones-maquinaria-Inmobiliarias-ofertas-compras-ventas-Servicios-hogar-compras-ventas-ventas animales-financiera-Contactos-relax, incluyendo fotografías, principalmente de casas en el epígrafe Inmobiliarias y de mujeres en el epígrafe relax. Así, obtiene relevancia la idea de compra-venta, asociada a las fotografías y titulares en esta sección, presentando los anuncios del epígrafe “contactos” como un gran bazar a disposición de los consumidores, donde las mujeres aparecen como los objetos de venta.

Este contexto de compra-venta y banalización-normalización de la prostitución por El Diario Vasco puede apreciarse, a modo de ejemplo, en los anuncios del día 13 de octubre (página 69) y 14 de octubre (página 57), en que se pueden apreciar los anuncios de dos adorables perritos en los que se pedía su adopción de la siguiente forma:



ADOPTALA

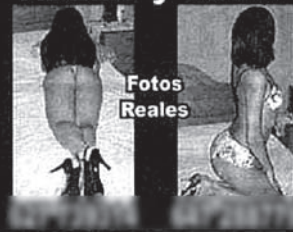
Simpática hembra Podenco de 1 año de edad color canela y blanco.



ADOPTALA

Joven perro negro y blanco de 1 año mestizo con Pastor Vasco alegre y juguetón. Tel: [redacted]

ADELA y ANNY



Fotos Reales

ADELA. Jovencita cachonda, 120 pecho. Mu orgásmica. Cariñosa. Francés natural. Grieta. Beso negro. Lluvia besucona. Copa. Videoruébame. Salidas Guipúzcoa.

ANNY Jovencita cariñosa, morbosa, 95 pecho, culito respingón. Francés natural. Ducha erótica. Consoladores. Masajes. Video. Copa. Atracción. Salidas. Guipúzcoa.



Susana

SUSANA jovencita de escándalo, morenaza, cuerpazo, superviciosa, la reina del francés natural, coñito juguetón, besos con lengua. Completísima. Compruébalo y disfrutarás. Piso discreto, salidas. Visas. 24 horas. [www.\[redacted\].x.com](http://www.[redacted].x.com)

En ambos días, en la misma página se incluyen los anuncios de relax con foto, cuyo tenor no presenta notables diferencias con las anteriores, salvo que en uno el “objeto” es un perro y en el otro “jovencitas”. Se pasa de “joven perro negro y blanco”, “alegre y juguetón”, “simpática” (página 57) a “jovencita cachonda-cariñosa-culito respingón-coñito juguetón” (página 58).

Los anuncios de contactos publicados en El Diario Vasco, tal y como se ha apuntado en el fundamento de derecho tercero, son anuncios que fomentan y preconizan el rol estereotipado de mujer sumisa y complaciente a la par que vinculan la sexualidad femenina a adjetivos peyorativos como golfa, viciosa o guarra. Estos estereotipos, banalizados y expandidos por la publicidad, pueden favorecer comportamientos

de violencia física y/o psíquica contra las mujeres, causados por varones que intentan someterlas a su voluntad en el marco de un tradicional modelo social de subordinación.

En ese sentido, desde la perspectiva de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de la Publicidad, se estima que los anuncios de prostitución publicitados incurren en lo estipulado para la publicidad ilícita. El artículo 3 a) de la citada Ley define como ilícita *“la publicidad que atenta contra la dignidad de la persona o vulnera los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20, apartado cuarto”,* por tratarse de *“anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género”*.

Los anuncios publicitarios analizados infringen asimismo las dos prohibiciones estipuladas en la Ley 4/2005, en su artículo 26 dedicado a los medios de comunicación social y publicidad: *“1. Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o in-*

citen a la violencia contra las mujeres. 2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres”.

De una parte, al presentar a las mujeres como un mero objeto sexual. En estos anuncios, el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres, al que se cosifica y publicita en función de las características o tamaño, fundamentalmente de sus atributos sexuales *“culito respingón”, “130 pecho natural”, “curvas de vértigo”, “pechugona”,* lo que convierte a la mujer, según términos usados en los anuncios, en una *“muy mujer”*. Es con esta publicidad con la que se ofrece al potencial consumidor la posibilidad de realizar los actos sexuales que desee, convirtiendo así a la mujer en un mero objeto sexual.

De otra parte, al realizar una labor de banalización-incitación a la violencia contra las mujeres, entendido el término violencia en una acepción amplia según el artículo 50 de la citada Ley 4/2005 como *“cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”*.



FOTO REAL

Abril

ABRIL. Exótica morena de lujo. Delgada, buenas curvas, 130 pecho natural. Dulce, apasionada. Especialista en garganta profunda, masaje cuerpo a cuerpo. un capricho de mujer. Para hombres exigentes que quieran pasar en rato inolvidable. Repetirás. Discreción. Piso privado.

En efecto, de una simple lectura de los anuncios se puede constatar cómo estos presentan “a las mujeres de forma vejatoria”, al estar “su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren



CAROLINA FOTO REAL

CAROLINA: Rubia 34 años, culo respigón, boca chupona, piel de miel, tierna, cariñosa.

FRANCES SIN, besos con lengua, griego con posturas y lo que me pidas... Recibo sola piso privado 8:00 a 23:00. Salidas hoteles

los fundamentos de nuestro ordenamiento” y como dice la Ley coadyuvan “a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la violencia de género”.

Por último en relación a la igualdad y publicidad, el artículo 41 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que “la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional”.

Sexto.- En relación a alcance de la responsabilidad de El Diario Vasco.

En la cuarta alegación presentada, El Diario Vasco manifiesta que “el procedimiento de selección que el periódico realiza para la publicación de los anuncios clasificados de contactos es idéntico al de cualquier otro espacio publicitario, sin que exista intervención por parte de la dirección del periódico en la redacción o manipulación del contenido de dichos anuncios (texto y/o fotografía)”. Y continúa alegando que “son los particulares los que en ejercicio de su libertad individual contratan espacios publicitarios para ofrecer determinados servicios y que el periódico se limita a publicarlos tal cual son”.

Conviene recordar, en este punto, que la Defensoría solicitó a El Diario Vasco información sobre los particulares contratantes, que el periódico no facilitó. No obstante, la cláusula 8 de las condiciones de contratación para el año 2008, remitidas por El Diario Vasco a esta Defensoría, señala que “El Diario Vasco se reserva el derecho de

publicación de aquellos anuncios que considere no convenientes o que puedan ser contrarios a la normativa vigente (...)”.

El Diario Vasco no puede eludir la responsabilidad por la publicación de unos anuncios que tal y como se ha expuesto en los fundamentos jurídicos de esta resolución sí entran en conflicto con preceptos de nuestro ordenamiento jurídico.

En este sentido, la Ley 4/2005, artículo 26.3, establece que *“Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil. De la misma manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento”*.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 39, recoge la obligación de todos los medios de comunicación social de titularidad privada de respetar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación y el deber de las Administraciones Públicas de promover acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos medios se desarrollen.

Resolución

Primero.- En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº D/42/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que El Diario Vasco incurre en discriminación por razón de sexo en los anuncios de contactos en sus ediciones de prensa diaria, al presentar a las mujeres como meros objetos sexuales y utilizar su imagen asociada a comportamientos estereotipados de sumisión y subordinación que vulneran los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico.

Segundo.- Ante esta realidad, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi da traslado a El Diario Vasco las siguientes recomendaciones:

1. Cesar la publicación de anuncios realizados por intermediarios de la prostitución ajena y, en cualquier caso, los que presentan a las mujeres como meros objetos sexuales, los que refuerzan funciones estereotipadas de las mujeres, así como las imágenes vejatorias o degradantes de las mujeres.
2. Elaborar un código de autorregulación en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres, que contribuya a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres, con particular atención a la publicidad y, respecto a ésta, al tratamiento de la publicidad de contactos sexuales.

Solicitud D/43/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOM-BRES, POR LA QUE SE ESTIMA QUE EL CORREO INCURRE EN DISCRIMI-NACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LOS ANUNCIOS DE CONTACTOS EN SUS EDICIONES DE PRENSA DIARIA.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 27 de mayo de 2008, se acuerda iniciar de oficio procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo en relación a los anuncios de la sección de relax que diariamente se publican en El Correo. Con posterioridad, el 3 de junio de 2008, se realiza solicitud de información relativa a diversos aspectos de interés para la investigación:

1. Ingresos: detalle de los ingresos percibidos por anuncios clasificados en general, y de los ingresos percibidos por anuncios en la sección de relax en particular.
2. Control de tirada y presupuesto: número de ejemplares vendidos y presupuesto del periódico en los periodos indicados (2007-2008).
3. Tarifas de anuncios de la sección de relax.
4. Identificación de los y las anunciantes:
 - En caso de existir contratos para los anuncios en general y de relax, clasificados en particular, enviar una copia de cada contrato tipo.
 - Si el encargado de la contratación es directamente el periódico, indique la localización -centralización de los responsables.
 - Si el encargado de la contratación de los anuncios de la sección relax no es el

periódico directamente, identifique, si la hubiera, la empresa encargada y señale y aporte el contrato que vincula al periódico con la posible empresa comercial.

- Si existe clasificación de los contratos de los y las anunciantes por ser persona física y/o jurídica (particular/empresa/clubes), indíquelo y aporte los contratos tipo.
- Detalle de volumen y valor económico de los anuncios de la sección relax desagregado por la naturaleza jurídica del o la anunciante en los dos últimos años.
- Aporte los contratos realizados con empresas/clubes/personas jurídicas en general durante los años 2007 y 2008 con relación a los anuncios de clasificados relax – sexo.

5. Orígenes de los clasificados de relax-sexo:

- Fecha en la que se inaugura por primera vez la sección de relax.
- Fecha en la que se incrementa notablemente los anuncios en la sección de relax.
- Fecha en la que se incluyen por primera vez imágenes en la sección de relax.

Segundo.- Con fecha 30 de junio de 2008 registró entrada en esta Defensoría escrito de alegaciones remitido por El Correo solicitando, entre otras cuestiones, la identificación de las conductas o hechos constitutivos de discriminación.

Tercero.- Con fecha 4 de julio de 2008, la Defensoría responde a dicho escrito de alegaciones explicitando que el hecho que motiva la investigación es la *“realización, emisión y exhibición diaria de anuncios publicitarios en la sección TUS ANUNCIOS apartado relax, que presentan a las mujeres como inferiores en*

dignidad humana en función de su sexo, y como meros objetos sexuales, banalizando o incitando a la violencia contra las mismas”.

Cuarto.- Con fecha 21 de julio de 2008, El Correo presenta nuevas alegaciones y aporta la documentación solicitada por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres con fecha 3 de junio de 2008. Si bien no aporta documentación de contratos ni datos de particulares contratantes de esa publicidad.

Quinto.- Mediante Resolución de 10 de noviembre de 2008 de la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se acordó ampliar durante 3 meses el plazo reglamentariamente establecido por el Decreto 119/2006, para la resolución del expediente D/43/2008, en base a la complejidad de la investigación, llevada a cabo desde una triple perspectiva (económica, jurídica y de impacto social).

Sexto.- Con fecha 15 de diciembre de 2008, y en virtud de lo establecido en el artículo 17 del Decreto 119/2006, se dio inicio al trámite de audiencia a El Correo, a efecto de acceder a las diligencias de investigación practicadas y aportar, en caso de estimarlo conveniente, cuantas alegaciones, documentos u otros elementos a considerar en la resolución del expediente.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre

derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 al establecer que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica 3/2007) en su artículo 1 establece que *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática,*

más justa y más solidaria”.

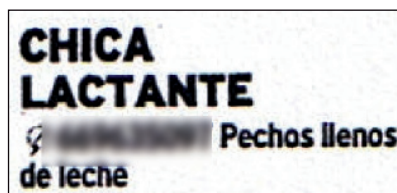
Asimismo el artículo 4 de la citada Ley Orgánica 3/2007, define la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico que se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Por su parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante Ley 4/2005) plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 63.1), siendo una de sus funciones la de practicar investigaciones para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado [artículo 64.1, a)].

En el presente caso, compete a la Defensoría esclarecer si El Correo incurre en discriminación por razón de sexo al publicitar, mediante precio y bajo el término relax, servicios de prostitución femenina en su edición de prensa diaria. A tal efecto, se ha analizado la publicidad inserta en los meses de junio, julio y octubre de 2008.

Segundo.- En relación a la publicidad de servicios sexuales.

El Correo, mediante precio y bajo el término relax, publicita por precio servicios de prostitución femenina, proporcionando entre otros los siguientes datos: características de las prestaciones sexuales a las que el cliente puede acceder; edad de las prostitutas o equivalente (jovencitas / maduras); descripción física de las prostitutas; nacionalidad; color de piel u origen racial; precio y/o formas de pago admitidas; número de teléfono; y foto en su caso. En estos anuncios el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres al que se cosifica y publicita en función de sus atributos físicos, fundamentalmente el tamaño de su culo y pecho.



LUCIA, MULATA
 130 DE PECHO, culito tragón, bo-
 quita, fuego, chochito caliente.
www.anunciosex.com/anais.

Se debe hacer constar la ausencia en España de una normativa específica sobre publicidad de comercio sexual. Sin embargo, la Comisión Mixta de los derechos de la Mujer y de la Igualdad de oportunidades del Congreso-Senado ha abordado la publicación de anuncios de contactos sexuales en el *“Informe de la ponencia sobre la prostitución en nuestro país”*, aprobado el 13 de marzo de 2007, en el que señala que la prensa obtiene importantes ingresos de la publicidad de prostitución, actividad no penalizada en sí misma, aunque sí lo son en conductas favorecedoras. Y propugna una tolerancia cero hacia la prostitución al considerar que, en la mayor parte de los casos, no se ejerce voluntariamente sino que está estrechamente relacionada con la explotación de mujeres y niñas en situación de pobreza y/o marginalidad. En ese sentido, se solicita a los medios de comunicación que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual para impedir el negocio de las organizaciones mafiosas dedicadas al comercio sexual.

A favor de la eliminación de estos anuncios se han pronunciado diversas asociaciones ciudadanas como la Asamblea andaluza de

**DIVORCIADA
 MADURA ISABEL**
 35A. 100p. Delgadita. Hambrienta de polla. iiiEnculame!!!

**CHICA
 BRASILEÑA BUEN
 CULO**
 MUY CACHONDA. 24h.

**¡SUPERCHOCHO!
 DESCUBRA**
 AGUJERO negro de una portu-
 guesa

mujeres periodistas-AAMP y la Federación de Mujeres Progresistas. Asimismo, la Federación de Asociaciones de la Prensa Española (FAPE), que aglutina a las diversas asociaciones de prensa existentes en el Estado español, aprobó en una asamblea general respaldar la solicitud del gobierno dirigida a los periódicos.

Sólo un medio de prensa escrita en el Estado español, el diario gratuito 20 minutos, ha reaccionado públicamente renunciando a los anuncios de contactos sexuales, como también el nuevo periódico Público. En nuestra comunidad autónoma, Gara y Berria lo habían hecho anteriormente. En

el ámbito internacional, en 2003, The International Herald Tribune, con sede en París y difundido diariamente en 185 países, anunció que no publicaría anuncios de prostitución porque *“no encaja con los estándares y valores”* de la empresa editora del rotativo. En esa línea expresaba su asombro una directiva del Grupo Pearson (editor de The Financial Times y The Economist) y consejera del Grupo Recoletos (editor de Expansión) ante el hecho de que España sea el único país europeo donde la prensa de calidad publica anuncios de prostitución a cambio de obtener grandes sumas de dinero.

La compraventa de servicios sexuales a través de los medios de comunicación es un fenómeno reciente en nuestro entorno. A mediados de los 90, los diarios generalistas empezaron a publicar estos anuncios bajo diferentes epígrafes en sus páginas de clasificados. La inclusión de imágenes como la expuesta previamente se inicia unos años después. El fenómeno se ha extendido a la mayor parte de la prensa escrita de manera que el comercio sexual tiene hoy un gran peso entre los ingresos publicitarios de los diarios, generando un debate ético en torno a si estos anuncios deben o pueden considerarse publicidad ilícita. En el año 2007, los ingresos anuales percibidos por El Correo por la publicación de anuncios clasificados ascendió a 9.266.077€, de los cuales 1.305.628€ correspondían a ingresos por publicitar anuncios de contactos (14,1%). Por su parte, en el primer semestre de 2008 los ingresos por clasificados en general fueron de 4.114,438 €, de los cuales 663.792€ procedían de los anuncios relax (16,1%). Este medio ha iniciado la inclusión de imágenes en este tipo de publicidad en noviembre de 2001.

Ahora bien, el hecho de que la publicación de anuncios de contactos no sea una actividad expresamente prohibida por nuestro ordenamiento jurídico, no obsta para que la forma o modo en el que actualmente se publicitan dichos anuncios sí pueda contravenir la normativa vigente. En este sentido, el artículo 10 de la Constitución Española (ubicado en el Título I *“De los derechos y deberes fundamentales”*) establece que *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social”*.

Los tribunales de justicia han considerado violado este mismo derecho, no referido a los anuncios de prostitución pero sí a la prostitución misma, en la Sentencia de 7 de mayo de 2004 del Juzgado de lo Social nº 2 AS \ 2004\ 1276 al establecer que *“si bien la prostitución está despenalizada, los tribunales de forma reiterada estiman que la prostitución es una manifestación y proyección concreta de la violencia de género, porque estrangula desde el comienzo la posibilidad de desarrollar con dignidad la personalidad de la mujer, supone un ataque frente a la libertad y dignidad de la persona, especialmente protegida en los artículos 1 y 10 de la Constitución Española”*.

Adicionalmente, el artículo 15 de la Constitución Española recoge el derecho a no ser sometido a ningún trato degradante al afirmar que *“todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”*.

La protección de los citados derechos supone un límite a la libertad de expresión contemplado en el artículo 20.4 de la Constitución Española, en virtud del cual *“estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”*.

Las recomendaciones recogidas en el informe de la *“Ponencia sobre la prostitución en nuestro país (154/9)”* aprobada en sesión de la Ponencia de 13 de marzo de 2007 y en la *“Reflexión estratégica sobre la prostitución en la Comunidad Autónoma del País Vasco”* elaborado (diciembre 2007) por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se presentan como recomendaciones a los medios de comunicación social para que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual.

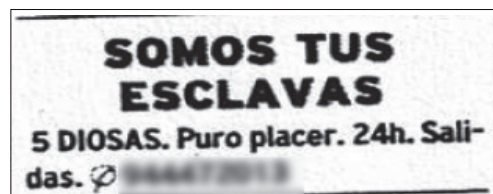
La difusión diaria de un importante número de anuncios de contactos en los términos expuestos previamente, pone de manifiesto que El Correo no se ha planteado hasta la fecha tomarlas en consideración, puesto que no ha renunciado a la publicación de este tipo de anuncios.

Tercero.- En relación al papel de los medios de comunicación en la transmisión de roles y estereotipos de género, perpetuadores de la desigualdad y subordinación.

Los estudios sobre análisis de género en los medios de comunicación evidencian estadísticamente que los hombres copan los espacios informativos: las imágenes más abundantes y repetidas en los diarios muestran a parejas o a coros de varones sonrientes o estrechando sus manos tras haber llegado a acuerdos o

pactos en el terreno político, de los negocios o deportivo; las mujeres alcanzan, en los mejores resultados, el 18% de las menciones con nombre propio; y existe una sobrerrepresentación de las mujeres (12% frente al 2,5% de los hombres) como víctimas de delitos, accidentes o catástrofes. No se aprecia en las ediciones de El Correo diferencia respecto a lo señalado. La falta de representación de las mujeres en su cuadro directivo (25 hombres frente a 4 mujeres), podría tener una relación directa con esos resultados.

Asimismo, los anuncios de contactos sexuales que este medio publicita diariamente corresponden en su mayoría a mujeres, viéndose afectados directamente sus derechos en relación con el modo en el que se publicitan dichos servicios prostitución: imágenes y descripciones negativas y degradantes.



CORAL



CORAL ESPAÑOLA
GOLFA jovencita con mucha experiencia, muy zorra y morbosa, me gusta todo. Si quieres pasarlo bien llámame y no te arrepentirás.
 24 horas.
 www.anunciosxxx.com/pointrelax

SORAYA



SORAYA, JOVENCITA
 CON EXPERIENCIA besos con lengua, francés natural, griego, 69 posturas, compruébalo y repetirás. ☎

LATINA GUAPISIMA
CACHONDA con mucho morbo. Particular. ☎

Los anuncios de contactos presentan a las mujeres vinculadas a dos roles diferentes pero complementarios y que atentan contra su dignidad; uno de sumisión y subordinación siendo su única prioridad la de estar en todo momento disponibles para los hombres y su satisfacción (“soy una nena cariñosa y complaciente”, “sumisa esclava”, “francés con nata y todo lo que tú quieras”, “me muevo como una pantera y ronroneo

como una dulce gatita”), y otro de vejación y humillación, en cuanto se vincula el sexo y placer que esas mujeres ofrecen a adjetivos tales como “golfas”, “viciosas”, “guarras”, “chica fácil”, “calientes”, etc. (“golfísima en la cama”, “alta, delgada, viciosa”, “superguarra en la cama”).

La CEDAW define discriminación como “toda distinción, exclusión o restricción ba-

sada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”. Uno de los cometidos de esta Convención de Naciones Unidas es ampliar la interpretación del concepto de los derechos humanos mediante el reconocimiento formal del papel desempeñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por las mujeres de sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer. Reconociendo esa relación, en el preámbulo de la CEDAW se destaca que *“para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”*. En consecuencia, los Estados partes están obligados a coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar *“los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”* (artículo 5).

La Conferencia de Naciones Unidas para el avance de las mujeres, celebrada en Nairobi en 1985, define entre otras estrategias el papel central de los medios de comunicación para el avance en el estatus de las mujeres y hace un llamamiento a la eliminación de las representaciones estereotipadas y explotadoras de las mujeres en los distintos medios, incluyendo los anuncios publicitarios. En 1990, en el Primer Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi, se reconoció que la perpetuación en los medios de comunicación de las imágenes estereotipadas, en particular, la glorificación de los roles tradi-

cionales masculinos y femeninos, retrasaba el avance de las mujeres al proporcionar justificación para un statu quo desigual. En 1995, en el Segundo Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi se manifiesta, entre otras valoraciones, el uso insuficiente de los medios de comunicación para promover las contribuciones positivas de las mujeres a la sociedad. Y señala que, si las imágenes de las mujeres construidas por los medios no salen de los estrechos y limitados papeles que el patriarcado les ha asignado a través de la historia -como madres, esposas y objetos sexuales- no es posible que la sociedad pueda modificar sus significados culturales y las mujeres conseguir otro estatus que no sea el de subordinadas. Este documento ya señalaba a los medios de difusión como una de las doce áreas estratégicas del Plan de Acción, aprobado en la IV Conferencia de Beijing, 1995.

El Plan de Acción de Beijing 1995 señaló que *“se nota la desatención a la cuestión del género en los medios de información por la persistencia de los estereotipos basados en el género (...) no ofrecen una imagen equilibrada de los diversos estilos de vida de las mujeres y de su aportación a la sociedad en un mundo en evolución”*. Y establece como una de las medidas que han de adoptarse la de *“fomentar la idea de que los estereotipos sexistas que se presentan en los medios de difusión son discriminatorios para la mujer, degradantes y ofensivos”*.

Ahondando en ello, la Plataforma de Acción acordada por los 185 estados participantes de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas para el adelanto de las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, señala la necesidad de promover una representación equilibrada y no estereotipada de las mujeres.

Establece entre sus objetivos estratégicos la acción de los medios de comunicación y acuerda que *“Hay que suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación”, señalando entre las medidas a adoptar la de “alentar a los medios de difusión a que se abstengan de presentar a la mujer como un ser inferior y de explotarla como objeto sexual y bien de consumo, en lugar de presentarla como un ser humano creativo, agente principal, contribuyente y beneficiaria del proceso de desarrollo”.*

De la misma forma, la Unión Europea ha venido estableciendo una relación de causa-efecto entre el acceso y la promoción de las mujeres en los medios de comunicación y una imagen más diversa y menos estereotipada de las mujeres en los productos mediáticos.

La Resolución de 5 de octubre 1995 del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros de la UE, sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y los medios de comunicación afirma que los estereotipos ligados al sexo en la publicidad y en los medios de comunicación son uno de los factores de las desigualdades que influyen en las actitudes con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y *“que la publicidad y los medios de comunicación pueden aportar una contribución importante al cambio de actitudes en la sociedad reflejando la diversidad de funciones y potencialidades de las mujeres y de los hombres, su participación en todos los aspectos de la vida social, así como el reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, profesionales y sociales entre mujeres y hombres” y “que los medios de comunica-*

ción y publicitarios no deben atentar contra el respeto a la dignidad humana, ni incluir elementos discriminatorios por razón de sexo”.

El V Programa de Acción europeo *“Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres”* (2001-2005), señala que *“Al perpetuar una imagen negativa o estereotipada de la mujer, especialmente en los medios de comunicación y en los canales de información y entretenimiento informatizados, en la publicidad y en el material educativo, no se está ofreciendo una imagen exacta ni realista de los múltiples roles de las mujeres y los hombres, ni de sus contribuciones a un mundo cambiante”* y por eso añade que *“sin menoscabo de su libertad de expresión, y en su calidad de formadores de opinión e instrumentos para modelar valores, los medios de comunicación y la industria de la cultura deben contribuir a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres”.*

El Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010) se plantea eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura, en el mercado laboral y también en los medios de comunicación.

El Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) señala que la imagen social de las mujeres está vinculada directamente con la construcción de su identidad en el proceso de socialización, que establece fuertes diferencias entre mujeres y hombres. La educación no formal juega un papel fundamental en el desarrollo de la cultura sexista. La organización social y sus representaciones responden todavía a un mode-

lo androcéntrico, en el que la asignación de funciones distintas a uno y otro sexo no sólo divide la realidad social sino que, además, la jerarquiza, otorgando menos valor a lo femenino, en comparación con lo masculino.

En ese sentido se sitúa la Ley Orgánica 3/2007 y, en el ámbito de la legislación autonómica, también la Ley 4/2005, que señala, entre los principios generales, que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, *“la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres...”*.

Cuarto.- En relación a la protección de los derechos de la infancia y la juventud.

El Correo es el periódico de mayor tirada en Álava y Bizkaia. Es un periódico denominado *“serio”*, en el que se recogen noticias políticas, económicas, nacionales e internacionales y como tal, se vende a mayores y menores de edad, entra en todas las casas, escuelas, bibliotecas y universidades, siendo accesible a toda la ciudadanía.

A través de esta actividad publicitaria de contactos sexuales, El Correo presenta una banalización rutinaria y diaria de la prostitución, con un triple efecto: por un lado, la transmisión de estereotipos en función del sexo de las personas, como se ha señalado; conducir a menores de edad (ejemplo: chica de 14 a 17 años) a la prostitución o, al menos, a tomarla en consideración como posible opción, por otro; y a normalizar en la sociedad un estado de opinión de aceptación y generalización de la prostitución, no sólo de adultos sino también de jóvenes de 18 a 21 años, para satisfacción del cliente-

prostituidor y de los intereses económicos de los intermediarios.

Se debe señalar asimismo la negativa incidencia de estos anuncios en la educación sexual de las y los jóvenes, en cuanto que estos anuncios contribuyen y promueven relaciones de dominación-sumisión y relaciones sin protección, *“sin”*, *“a pelo”*, como una prestación adicional y reclamo para potenciales consumidores, con el consiguiente peligro de aumento de enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados, incidiendo directamente en el ámbito de la salud pública, siendo ajena a las políticas de prevención tanto europeas como estatales.

**¡¡¡CASI MENOR
EDAD KELLY!!!**
**NIÑATA, viciosa, morenaza,
delgadita. ¡¡¡Correte mi boca!!!**

**MAMADA A PELO.
MADURA 50A**
COÑO PELUDO.

**TAMARA. 24 horas. 140 tetas natu-
rales. 22 años. Brasileña. 1.70 al-
tura. Explosiva. Guapísima. More-
na. Viciosísima. Francés comple-
to "sin". Lésbico auténtico. Dúplex.
Vibradores. 1ª vez Bilbao.**

La protección de las y los menores se ve reforzada por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de enjuiciamiento civil, cuyo artículo 5 en su párrafo 1 establece que *“1. Los menores tienen derecho a buscar, recibir y utilizar la información adecuada a su desarrollo. 2. Los padres o tutores y los poderes públicos velarán porque la información que reciban los menores sea veraz, plural y respetuosa con los principios constitucionales”*. En este sentido, las administraciones públicas velarán para que los medios de comunicación, en sus mensajes dirigidos a menores, promuevan los valores de igualdad, solidaridad y respeto a los demás, eviten imágenes de violencia, explotación en las relaciones interpersonales o que reflejen un trato degradante o sexista.

La protección de cada uno de los derechos supone un límite a la libertad de expresión en virtud del artículo 20. 4) de la Constitución: *“Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de la Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”*.

Quinto.- En relación a la presentación de las mujeres como objetos sexuales en la publicidad.

La sección *“Tusanuncios”* de El Correo presenta la publicidad organizada en torno a una sucesión de epígrafes del tipo: inmobiliaria-motor-venta de vehículos-relax, incluyendo fotografías, principalmente de casas en el epígrafe inmobiliarias, de coches en el epígrafe motor y de mujeres en el epígrafa-

fe relax. Así, obtiene relevancia la idea de compra-venta, asociada a las fotografías y titulares en esta sección, presentando los anuncios del epígrafe *“contactos”* como un gran bazar a disposición de los consumidores, donde las mujeres aparecen como los objetos de venta.

Los anuncios de contactos publicados en El Correo, tal y como se ha apuntado en el fundamento de derecho tercero, son anuncios que fomentan y preconizan el rol estereotipado de mujer sumisa y complaciente a la par que vinculan la sexualidad femenina a adjetivos peyorativos como golfa, viciosa o guarra. Estos estereotipos, banalizados y expandidos por la publicidad, pueden favorecer comportamientos de violencia física y/o psíquica contra las mujeres, causados por varones que intentan someterlas a su voluntad en el marco de un tradicional modelo social de subordinación.

En ese sentido, desde la perspectiva de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de la Publicidad, se estima que los anuncios de prostitución publicitados incurren en lo estipulado para la publicidad ilícita. El artículo 3 a) de la citada Ley define como ilícita *“la publicidad que atenta contra la dignidad de la persona o vulnera los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20, apartado cuarto”*, por tratarse de *“anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia*

a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género”.

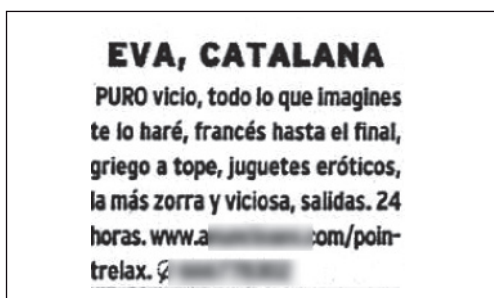
Los anuncios publicitarios analizados infringen asimismo las dos prohibiciones estipuladas en la Ley 4/2005, en su artículo 26 dedicado a los medios de comunicación social y publicidad: “1. Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. 2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres”.

De una parte, tal y como se presentan a las mujeres, éstas se convierten en un mero objeto sexual. En estos anuncios el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres, al que se cosifica y publicita en función de las características o tamaño, fundamentalmente de sus atributos sexuales “culito tragón”, “150 tetas”, “grandísimos pezones”, lo que convierte a la mujer, según términos usados en los anuncios, en una “muy mujer”. Es con esta publicidad con la que se ofrece al potencial consumidor la posibilidad de realizar los actos sexuales que desee, convirtiendo así a la mujer en un mero objeto sexual.

De otra parte, al realizar una labor de ba-

nalización-incitación a la violencia contra las mujeres, entendido el término violencia en una acepción amplia según el artículo 50 de la citada ley 4/2005 como “cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.





En efecto, de una simple lectura de los anuncios se puede constatar cómo estos presentan “a las mujeres de forma vejatoria”, al estar “su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento” y como dice la Ley coadyuvan “a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la violencia de género”.

Por último en relación a la igualdad y pu-

blicidad, el artículo 41 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que “la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional”.

Sexto.- En relación a alcance de la responsabilidad de El Correo.

Si bien El Correo pudiera alegar que el periódico no interviene directamente en la redacción o diseño de los anuncios que se publicitan, sino que es un simple intermediario, consideramos que en virtud de la cláusula 4ª de las condiciones de contratación para el año 2008, remitidas por El Correo a esta Defensoría, “El Correo se reserva el derecho de publicación de los anuncios” por lo que en última instancia no puede eludir la responsabilidad por la publicación de unos anuncios que tal y como se ha expuesto en los fundamentos jurídicos de esta resolución por el modo (contenido de los textos y fotografías) en el que actualmente se publican sí entran en conflicto con preceptos de nuestro ordenamiento jurídico.

En este sentido, la Ley 4/2005, artículo 26.3, establece que “Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil. De la misma

manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento”.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 39, recoge la obligación de todos los medios de comunicación social de titularidad privada de respetar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación y el deber de las Administraciones Públicas de promover acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos medios se desarrollen.

Resolución

Primero.- En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº D/43/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que El Correo incurre en discriminación por razón de sexo en los anuncios de contactos en sus ediciones de prensa diaria, al presentar a las mujeres como meros objetos sexuales y utilizar su imagen asociada a comportamientos estereotipados de sumisión y subordinación que vulneran los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico.

Segundo.- Ante esta realidad, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi da traslado a El Correo las siguientes recomendaciones:

1. Cesar la publicación de anuncios realizados por intermediarios de la prostitución

ajena y, en cualquier caso, los que presentan a las mujeres como meros objetos sexuales, los que refuerzan funciones estereotipadas de las mujeres, así como las imágenes vejatorias o degradantes de las mujeres.

2. Elaborar un código de autorregulación en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres, que contribuya a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres, con particular atención a la publicidad y, respecto a ésta, al tratamiento de la publicidad de contactos sexuales.

Solicitud D/44/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRÉS, POR LA QUE SE ESTIMA QUE DIARIO DE NOTICIAS DE ÁLAVA INCURRIR EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LOS ANUNCIOS DE CONTACTOS EN SUS EDICIONES DE PRENSA DIARIA.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 22 de mayo de 2008, se acuerda iniciar de oficio procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo en relación a los anuncios de la sección de relax que diariamente se publican en el Diario de Noticias de Álava. Con posterioridad, el 3 de junio de 2008, se realiza solicitud de información relativa a diversos aspectos de interés para la investigación:

1. Ingresos: detalle de los ingresos percibidos por anuncios clasificados en general,

- y de los ingresos percibidos por anuncios en la sección de relax en particular.
2. Control de tirada y presupuesto: número de ejemplares vendidos y presupuesto del periódico en los periodos indicados (2007-2008).
 3. Tarifas de anuncios de la sección de relax.
 4. Identificación de los y las anunciantes:
 - En caso de existir contratos para los anuncios en general y de relax, clasificados en particular, enviar una copia de cada contrato tipo.
 - Si el encargado de la contratación es directamente el periódico, indique la localización -centralización de los responsables.
 - Si el encargado de la contratación de los anuncios de la sección relax no es el periódico directamente, identifique, si la hubiera, la empresa encargada y señale y aporte el contrato que vincula al periódico con la posible empresa comercial.
 - Si existe clasificación de los contratos de los y las anunciantes por ser persona física y/o jurídica (particular/empresa/clubes), indíquelo y aporte los contratos tipo.
 - Detalle de volumen y valor económico de los anuncios de la sección relax desagregado por la naturaleza jurídica del o la anunciante en los dos últimos años.
 - Aporte los contratos realizados con empresas/clubes/personas jurídicas en general durante los años 2007 y 2008 con relación a los anuncios de clasificados relax – sexo.
 5. Orígenes de los clasificados de relax-sexo:
 - Fecha en la que se inaugura por primera vez la sección de relax.
 - Fecha en la que se incrementa notable-

mente los anuncios en la sección de relax.

- Fecha en la que se incluyen por primera vez imágenes en la sección de relax.

Segundo.- Con fecha 3 de julio de 2008 el Diario Noticias de Álava aporta la documentación que la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres había solicitado con fecha 3 de junio de 2008. Si bien no aporta documentación de contratos ni datos de particulares contratantes de esta publicidad.

Tercero.- Mediante Resolución de 10 de noviembre de 2008 de la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se acordó ampliar durante 3 meses el plazo reglamentariamente establecido por el Decreto 119/2006, para la resolución del expediente D/44/2008, en base a la complejidad de la investigación, llevada a cabo desde una triple perspectiva: económica, jurídica y de su impacto social.

Cuarto.- Con fecha 16 de diciembre de 2008, y en virtud de lo establecido en el artículo 17 del Decreto 119/2006, se dio inicio al trámite de audiencia al Diario de Noticias de Álava a efecto de acceder a las diligencias de investigación practicadas y aportar, en caso de estimarlo conveniente, cuantas alegaciones, documentos u otros elementos a considerar en la resolución del expediente.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido

en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 al establecer que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica 3/2007) en su artículo 1 establece que *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución,*

alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Asimismo el artículo 4 de la citada Ley Orgánica 3/2007, define la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico que se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Por su parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante Ley 4/2005) plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 63.1), siendo una de sus funciones la de practicar investigaciones para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado [artículo 64.1, a)].

En el presente caso, compete a la Defensoría esclarecer si Diario de Noticias de Álava incurre en discriminación por razón de sexo al publicitar, mediante precio y bajo el término relax, servicios de prostitución femenina en su edición de prensa diaria. A tal efecto, se ha analizado la publicidad inserta en los meses de julio, octubre y noviembre de 2008.

Segundo.- En relación a la publicidad de servicios sexuales.

Diario de Noticias de Álava, mediante precio y bajo el término relax, publicita por precio servicios de prostitución femenina, proporcionando entre otros los siguientes datos: características de las prestaciones sexuales a las que el cliente puede acce-

der; edad de las prostitutas o equivalente (jovencitas / maduras); descripción física de las prostitutas; nacionalidad; color de piel u origen racial; precio y/o formas de pago admitidas; número de teléfono; y foto en su caso. En estos anuncios el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres al que se cosifica y publicita en función de sus atributos físicos, fundamen-



talmente el tamaño de su culo y pecho.

Se debe hacer constar la ausencia en España de una normativa específica sobre publicidad de comercio sexual. Sin embargo, la Comisión Mixta de los derechos de la Mujer y de la Igualdad de oportunidades del Congreso-Senado ha abordado la publicación de anuncios de contactos sexuales en el *“Informe de la ponencia sobre la prostitución en nuestro país”*, aprobado el 13 de marzo de 2007, en el que señala que la prensa obtiene importantes ingresos de la publicidad de prostitución, actividad no penalizada en sí misma, aunque sí lo son en conductas favorecedoras. Y propugna una tolerancia cero hacia la prostitución al

considerar que, en la mayor parte de los casos, no se ejerce voluntariamente sino que está estrechamente relacionada con la explotación de mujeres y niñas en situación de pobreza y/o marginalidad. En ese sentido, se solicita a los medios de comunicación que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual para impedir el negocio de las organizaciones mafiosas dedicadas al comercio sexual.

A favor de la eliminación de estos anuncios se han pronunciado diversas asociaciones ciudadanas como la Asamblea andaluza de mujeres periodistas-AAMP y la Federación

de Mujeres Progresistas. Asimismo, la Federación de Asociaciones de la Prensa Española (FAPE), que aglutina a las diversas asociaciones de prensa existentes en el Estado español, aprobó en una asamblea general respaldar la solicitud del gobierno dirigida a los periódicos.

Sólo un medio de prensa escrita en el Estado español, el diario gratuito 20 minutos, ha reaccionado públicamente renunciando a los anuncios de contactos sexuales, como también el nuevo periódico Público. En nuestra comunidad autónoma, Gara y Berria lo habían hecho anteriormente. En el ámbito internacional, en 2003, The International Herald Tribune, con sede en París y difundido diariamente en 185 países, anunció que no publicaría anuncios de prostitución porque *“no encaja con los estándares y valores”* de la empresa editora del rotativo. En esa línea expresaba su asombro una directiva del Grupo Pearson (editor de The Financial Times y The Economist) y consejera del Grupo Recoletos (editor de Expansión) ante el hecho de que España sea el único país europeo donde la prensa de calidad publica anuncios de prostitución a cambio de obtener grandes sumas de dinero.

La compraventa de servicios sexuales a través de los medios de comunicación es un fenómeno reciente en nuestro entorno. A mediados de los 90, los diarios generalistas empezaron a publicar estos anuncios bajo diferentes epígrafes en sus páginas de clasificados. La inclusión de imágenes como la expuesta previamente se inicia unos años después. El fenómeno se ha extendido a la mayor parte de la prensa escrita de manera que el comercio sexual tiene hoy un gran peso entre los ingresos

publicitarios de los diarios, generando un debate ético entorno a si estos anuncios deben o pueden considerarse publicidad ilícita. En el año 2007, los ingresos anuales percibidos por Diario de Noticias de Álava por la publicación de anuncios clasificados ascendió a 14.946,35€, de los cuales 9.100€ correspondían a ingresos por publicar anuncios de contactos (60,9%). Por su parte, en el primer semestre de 2008, los ingresos por clasificados ascendían a 8.305,79 €, de los cuales 6.465,72€ procedían de los anuncios de relax (77,84€). Este medio nace el 24 de noviembre de 2004, y ha iniciado la inclusión de imágenes en este tipo de publicidad en noviembre de 2005.

Ahora bien, el hecho de que la publicación de anuncios de contactos no sea una actividad expresamente prohibida por nuestro ordenamiento jurídico, no obsta para que la forma o modo en el que actualmente se publicitan dichos anuncios sí pueda contravenir la normativa vigente. En este sentido, el artículo 10 de la Constitución Española (ubicado en el Título I *“De los derechos y deberes fundamentales”*) establece que *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social”*.

Los tribunales de justicia han considerado violado este mismo derecho, no referido a los anuncios de prostitución pero sí a la prostitución misma, en la Sentencia de 7 de mayo de 2004 del Juzgado de lo Social nº 2 AS \ 2004\ 1276 al establecer que *“si bien la prostitución está despenalizada, los tribunales de forma reiterada estiman que la prostitución es una manifestación y pro-*

yección concreta de la violencia de género, porque estrangula desde el comienzo la posibilidad de desarrollar con dignidad la personalidad de la mujer, supone un ataque frente a la libertad y dignidad de la persona, especialmente protegida en los artículos 1 y 10 de la Constitución Española". Adicionalmente, el artículo 15 de la Constitución Española recoge el derecho a no ser sometido a ningún trato degradante al afirmar que *"todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes"*.

La protección de los citados derechos supone un límite a la libertad de expresión contemplado en el artículo 20.4 de la Constitución Española, en virtud del cual *"estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia"*.

Las recomendaciones recogidas en el informe de la *"Ponencia sobre la prostitución en nuestro país (154/9)"* aprobada en sesión de la Ponencia de 13 de marzo de 2007 y en la *"Reflexión estratégica sobre la prostitución en la Comunidad Autónoma del País Vasco"* elaborado (diciembre 2007) por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se presentan como recomendaciones a los medios de comunicación social para que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual.

La difusión diaria de un importante número de anuncios de contactos en los términos expuestos previamente, pone de manifies-

to que Diario de Noticias de Álava no se ha planteado hasta la fecha tomarlas en consideración, puesto que no ha renunciado a la publicación de este tipo de anuncios.

Tercero.- En relación al papel de los medios de comunicación en la transmisión de roles y estereotipos de género, perpetuadores de la desigualdad y subordinación.

Los estudios sobre análisis de género en los medios de comunicación evidencian estadísticamente que los hombres copan los espacios informativos: las imágenes más abundantes y repetidas en los diarios muestran a parejas o a coros de varones sonrientes o estrechando sus manos tras haber llegado a acuerdos o pactos en el terreno político, de los negocios o deportivo; las mujeres alcanzan, en los mejores resultados, el 18% de las menciones con nombre propio; y existe una sobrerrepresentación de las mujeres (12% frente al 2,5% de los hombres) como víctimas de delitos, accidentes o catástrofes. No se aprecia en las ediciones de Diario de Noticias de Álava diferencia respecto a lo señalado. La falta de representación de las mujeres en su cuadro directivo (12 hombres frente a 1 mujer), podría tener una relación directa con esos resultados.

Asimismo, los anuncios de contactos sexuales que este medio publicita diariamente corresponden en su mayoría a mujeres, viéndose afectados directamente sus derechos en relación con el modo en el que se publicitan dichos servicios de prostitución: imágenes y descripciones negativas y degradantes.



Los anuncios de contactos presentan a las mujeres vinculadas a dos roles diferentes pero complementarios y que atentan contra su dignidad; uno de sumisión y subordinación siendo su única prioridad la de estar en todo momento disponibles para los hombres y su satisfacción (*“chacha para quitarte el polvo”, “enfermera para todo”, “dame sin piedad”, “ven a azotar mi culito”*) y otro de vejación y humillación, en cuanto se vincula el sexo y placer que esas mujeres ofrecen a adjetivos tales como *“golfas”, “viciosas”, “guarras”, “chica fácil”, “calientes”* etc. (*“super viciosa”, “una gata salvaje en la cama”, “viuda cachonda”*).

La CEDAW define discriminación como *“toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*. Uno de los cometidos de esta Convención de Naciones Unidas es ampliar la interpretación del concepto de los derechos humanos mediante el reconocimiento formal del papel desempeñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por las mujeres de

sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer. Reconociendo esa relación, en el preámbulo de la CEDAW se destaca que *“para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia”*. En consecuencia, los Estados partes están obligados a coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar *“los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”* (artículo 5).

La Conferencia de Naciones Unidas para el avance de las mujeres, celebrada en Nairobi en 1985, define entre otras estrategias el papel central de los medios de comunicación para el avance en el estatus de las mujeres y hace un llamamiento a la elimi-

nación de las representaciones estereotipadas y explotadoras de las mujeres en los distintos medios, incluyendo los anuncios publicitarios. En 1990, en el Primer Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi, se reconoció que la perpetuación en los medios de comunicación de las imágenes estereotipadas, en particular, la glorificación de los roles tradicionales masculinos y femeninos, retrasaba el avance de las mujeres al proporcionar justificación para un statu quo desigual. En 1995, en el Segundo Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi se manifiesta, entre otras valoraciones, el uso insuficiente de los medios de comunicación para promover las contribuciones positivas de las mujeres a la sociedad. Y señala que, si las imágenes de las mujeres construidas por los medios no salen de los estrechos y limitados papeles que el patriarcado les ha asignado a través de la historia -como madres, esposas y objetos sexuales- no es posible que la sociedad pueda modificar sus significados culturales y las mujeres conseguir otro estatus que no sea el de subordinadas. Este documento ya señalaba a los medios de difusión como una de las doce áreas estratégicas del Plan de Acción, aprobado en la IV Conferencia de Beijing, 1995.

El Plan de Acción de Beijing 1995 señaló que *“se nota la desatención a la cuestión del género en los medios de información por la persistencia de los estereotipos basados en el género (...) no ofrecen una imagen equilibrada de los diversos estilos de vida de las mujeres y de su aportación a la sociedad en un mundo en evolución”*. Y establece como una de las medidas que han de adoptarse la de *“fomentar la idea de que los estereotipos sexistas que se presentan en los medios de difusión son*

discriminatorios para la mujer, degradantes y ofensivos”.

Ahondando en ello, la Plataforma de Acción acordada por los 185 estados participantes de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas para el adelanto de las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, señala la necesidad de promover una representación equilibrada y no estereotipada de las mujeres. Establece entre sus objetivos estratégicos la acción de los medios de comunicación y acuerda que *“Hay que suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación”*, señalando entre las medidas a adoptar la de *“alentar a los medios de difusión a que se abstengan de presentar a la mujer como un ser inferior y de explotarla como objeto sexual y bien de consumo, en lugar de presentarla como un ser humano creativo, agente principal, contribuyente y beneficiaria del proceso de desarrollo”*.

De la misma forma, la Unión Europea ha venido estableciendo una relación de causa-efecto entre el acceso y la promoción de las mujeres en los medios de comunicación y una imagen más diversa y menos estereotipada de las mujeres en los productos mediáticos.

La Resolución de 5 de octubre 1995 del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros de la UE, sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y los medios de comunicación afirma que los estereotipos ligados al sexo en la publicidad y en los medios de comunicación son uno de los factores de las desigualdades que influyen en las actitudes

con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y *“que la publicidad y los medios de comunicación pueden aportar una contribución importante al cambio de actitudes en la sociedad reflejando la diversidad de funciones y potencialidades de las mujeres y de los hombres, su participación en todos los aspectos de la vida social, así como el reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, profesionales y sociales entre mujeres y hombres”* y *“que los medios de comunicación y publicitarios no deben atentar contra el respeto a la dignidad humana, ni incluir elementos discriminatorios por razón de sexo”*.

El V Programa de Acción europeo “Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres” (2001-2005), señala que “Al perpetuar una imagen negativa o estereotipada de la mujer, especialmente en los medios de comunicación y en los canales de información y entretenimiento informatizados, en la publicidad y en el material educativo, no se está ofreciendo una imagen exacta ni realista de los múltiples roles de las mujeres y los hombres, ni de sus contribuciones a un mundo cambiante” y por eso añade que “sin menoscabo de su libertad de expresión, y en su calidad de formadores de opinión e instrumentos para modelar valores, los medios de comunicación y la industria de la cultura deben contribuir a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres”.

El Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010) se plantea eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura, en el mercado laboral y también

en los medios de comunicación.

El Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) señala que la imagen social de las mujeres está vinculada directamente con la construcción de su identidad en el proceso de socialización, que establece fuertes diferencias entre mujeres y hombres. La educación no formal juega un papel fundamental en el desarrollo de la cultura sexista. La organización social y sus representaciones responden todavía a un modelo androcéntrico, en el que la asignación de funciones distintas a uno y otro sexo no sólo divide la realidad social sino que, además, la jerarquiza, otorgando menos valor a lo femenino, en comparación con lo masculino.

En ese sentido se sitúa la Ley Orgánica 3/2007 y, en el ámbito de la legislación autonómica, también la Ley 4/2005, que señala, entre los principios generales, que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, *“la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres...”*.

Cuarto.- En relación a la protección de los derechos de la infancia y la juventud.

Diario de Noticias de Álava es un periódico denominado *“serio”*, en el que se recogen noticias políticas, económicas, nacionales e internacionales y como tal, se vende a mayores y menores de edad, entra en todas las casas, escuelas, bibliotecas y universidades, siendo accesible a toda la ciudadanía.

A través de esta actividad publicitaria de

contactos sexuales, Diario de Noticias de Álava presenta una banalización rutinaria y diaria de la prostitución, con un triple efecto: por un lado, la transmisión de estereotipos en función del sexo de las personas, como se ha señalado; conducir a menores de edad (ejemplo: chica de 14 a 17 años) a la prostitución o, al menos, a tomarla en consideración como posible opción, por otro; y a normalizar en la sociedad un estado de opinión de aceptación y generalización de la prostitución, no sólo de adultos sino también de jóvenes de 18 a 21 años, para satisfacción del cliente-prostituidor y de los intereses económicos de los intermediarios.

**se necesitan
SEÑORITAS
de 18 a 30 años
para piso de relax**

**Horario flexible:
de 10 am. a 10 pm.**

**60% chica
40% casa
3000 € / mes**

**AGENCIA CONTACTOS. SOLICITA
CHICAS PARA CUBRIR CITAS
REMUNERADAS. SERIEDAD.**

La protección de las y los menores se ve reforzada por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de enjuiciamiento civil, cuyo artículo 5 en su párrafo 1 establece que *“1. Los menores tienen derecho a buscar, recibir y utilizar la informa-*

ción adecuada a su desarrollo. 2. Los padres o tutores y los poderes públicos velarán porque la información que reciban los menores sea veraz, plural y respetuosa con los principios constitucionales”. En este sentido, las administraciones públicas velarán para que los medios de comunicación, en sus mensajes dirigidos a menores, promuevan los valores de igualdad, solidaridad y respeto a los demás, eviten imágenes de violencia, explotación en las relaciones interpersonales o que reflejen un trato degradante o sexista.

La protección de cada uno de los derechos supone un límite a la libertad de expresión en virtud del artículo 20. 4) de la Constitución: *“Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de la Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”*.

Quinto.- En relación a la presentación de las mujeres como objetos sexuales en la publicidad.

La sección *“Servicios Clasificados”* del Diario Noticias de Álava presenta la publicidad organizada en torno a una sucesión de epígrafes del tipo: motor-ventas coches-venta camiones-inmobiliaria-alquiler oficinas-alquiler apartamentos-anuncios de relax, incluyéndose fotografías de coches en el epígrafe motor, y fotografías de mujeres en el epígrafe relax. De este modo obtiene relevancia la idea de compra-venta, asociada a las fotografías y titulares en esta sección, presentando los anuncios de *“relax”* como un gran bazar a disposición de los consumidores, donde las mujeres aparecen como los objetos de venta.

Los anuncios de contactos publicados en

Diario de Noticias de Álava, tal y como se ha apuntado en el fundamento de derecho tercero, son anuncios que fomentan y precognizan el rol estereotipado de mujer sumisa y complaciente a la par que vinculan la sexualidad femenina a adjetivos peyorativos como golfa, viciosa o guarra. Estos estereotipos, banalizados y expandidos por la publicidad, pueden favorecer comportamientos de violencia física y/o psíquica contra las mujeres, causados por varones que intentan someterlas a su voluntad en el marco de un tradicional modelo social de subordinación.

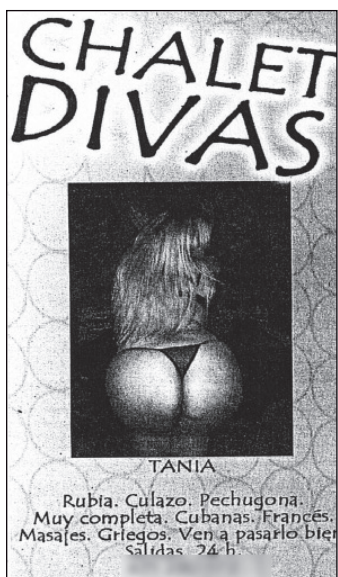
En ese sentido, desde la perspectiva de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de la Publicidad, se estima que los anuncios de prostitución publicitados incurren en lo estipulado para la publicidad ilícita. El artículo 3 a) de la citada Ley define como ilícita *“la publicidad que atenta contra la dignidad de la persona o vulnera los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20, apartado cuarto”,* por tratarse de *“anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género”*.

Los anuncios publicitarios analizados infringen las dos prohibiciones estipuladas en la Ley 4/2005, en su artículo 26 dedicado a los medios de comunicación social y publicidad: *“1. Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito*

competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. 2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres”.

De una parte, tal y como se presentan a las mujeres, éstas se convierten en un mero objeto sexual. En estos anuncios el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres, al que se cosifica y publicita en función de las características o tamaño, fundamentalmente de sus atributos sexuales *“cuerpo de muñeca”, “150 de pecho”, “culazo, pechugona”,* lo que convierte a la mujer, según términos usados en los anuncios, en una *“muy mujer”*. Es con esta publicidad con la que se ofrece al potencial consumidor la posibilidad de realizar los actos sexuales que desee, convirtiendo así a la mujer en un mero objeto sexual.

De otra parte, al realizar una labor de banalización-incitación a la violencia contra las mujeres, entendido el término violencia en una acepción amplia según el artículo 50 de la citada ley 4/2005 como *“cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”*.



En efecto, de una simple lectura de los anuncios se puede constatar cómo estos presentan “a las mujeres de forma vejatoria”, al estar “su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento” y como dice la Ley coadyuvan “a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la violencia de género”.

Por último en relación a la igualdad y publicidad, el artículo 41 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que “la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional”.

Sexto.- En relación al alcance de la responsabilidad de Diario de Noticias de Álava.



Si bien Diario de Noticias de Álava pudiera alegar que el periódico no interviene directamente en la redacción o diseño de los anuncios que se publicitan, sino que es un simple intermediario, consideramos sin embargo que en última instancia, es el propio medio el que decide sobre lo que se publica o no se publica en el mismo. Por este motivo, Diario de Noticias de Álava no puede eludir la responsabilidad por la publicación de unos anuncios que tal y como se ha expuesto en los fundamentos jurídicos de esta resolución por el modo (contenido de los textos y fotografías) en el que actualmente se publican sí entran en conflicto con preceptos de nuestro ordenamiento jurídico.

En este sentido, la Ley 4/2005, artículo 26.3, establece que “Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una par-

participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil. De la misma manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento”.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 39, recoge la obligación de todos los medios de comunicación social de titularidad privada de respetar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación y el deber de las Administraciones Públicas de promover acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos medios se desarrollen.

Resolución

Primero.- En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº D/44/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que Diario de Noticias de Álava incurre en discriminación por razón de sexo en los anuncios de contactos en sus ediciones de prensa diaria, al presentar a las mujeres como meros objetos sexuales y utilizar su imagen asociada a comportamientos estereotipados de sumisión y subordinación que vulneran los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico.

Segundo.- Ante esta realidad, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi da traslado a Diario de Noticias de Álava las siguientes recomendaciones:

1. Cesar la publicación de anuncios realizados por intermediarios de la prostitución ajena y, en cualquier caso, los que presentan a las mujeres como meros objetos sexuales, los que refuerzan funciones estereotipadas de las mujeres, así como las imágenes vejatorias o degradantes de las mujeres.
2. Elaborar un código de autorregulación en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres, que contribuya a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres, con particular atención a la publicidad y, respecto a ésta, al tratamiento de la publicidad de contactos sexuales.

Solicitud D/45/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRÉS, POR LA QUE SE ESTIMA QUE EL DIARIO NOTICIAS DE GIPUZKOA INCURRIR EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN LOS ANUNCIOS DE CONTACTOS EN SUS EDICIONES DE PRENSA DIARIA.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 22 de mayo de 2008, se acuerda iniciar de oficio procedimiento de investigación por una presunta discriminación por razón de sexo en relación a los anuncios de la sección de relax que diaria-

mente se publican en el diario Noticias de Gipuzkoa. Con posterioridad, el 3 de junio de 2008, se realiza solicitud de información relativa a diversos aspectos de interés para la investigación:

1. Ingresos: detalle de los ingresos percibidos por anuncios clasificados en general, y de los ingresos percibidos por anuncios en la sección de relax en particular.
2. Control de tirada y presupuesto: número de ejemplares vendidos y presupuesto del periódico en los periodos indicados (2007-2008).
3. Tarifas de anuncios de la sección de relax.
4. Identificación de los y las anunciantes:
 - En caso de existir contratos para los anuncios en general y de relax, clasificados en particular, enviar una copia de cada contrato tipo.
 - Si el encargado de la contratación es directamente el periódico, indique la localización -centralización de los responsables.
 - Si el encargado de la contratación de los anuncios de la sección relax no es el periódico directamente, identifique, si la hubiera, la empresa encargada y señale y aporte el contrato que vincula al periódico con la posible empresa comercial.
 - Si existe clasificación de los contratos de los y las anunciantes por ser persona física y/o jurídica (particular/empresa/clubes), indíquelo y aporte los contratos tipo.
 - Detalle de volumen y valor económico de los anuncios de la sección relax desagregado por la naturaleza jurídica del o la anunciante en los dos últimos años.
 - Aporte los contratos realizados con empresas/clubes/personas jurídicas en general durante los años 2007 y 2008 con relación a los anuncios de clasificados relax – sexo.

5. Orígenes de los clasificados de relax-sexo:

- Fecha en la que se inaugura por primera vez la sección de relax.
- Fecha en la que se incrementa notablemente los anuncios en la sección de relax.
- Fecha en la que se incluyen por primera vez imágenes en la sección de relax.

Segundo.- Con fecha 25 de junio de 2008 el diario Noticias de Gipuzkoa aporta la documentación solicitada por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres con fecha 3 de junio de 2008. Si bien no aporta documentación de contratos ni datos de particulares contratantes de esta publicidad.

Tercero.- Mediante Resolución de 10 de noviembre de 2008 de la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, se acordó ampliar durante 3 meses el plazo reglamentariamente establecido por el Decreto 119/2006, para la resolución del expediente D/45/2008, en base a la complejidad de la investigación, llevada a cabo desde una triple perspectiva: económica, jurídica y de su impacto social.

Cuarto.- Con fecha 16 de diciembre de 2008, y en virtud de lo establecido en el artículo 17 del Decreto 119/2006, se dio inicio al trámite de audiencia a Noticias de Gipuzkoa, a efecto de acceder a las diligencias de investigación practicadas y aportar, en caso de estimarlo conveniente, cuantas alegaciones, documentos u otros elementos a considerar en la resolución del expediente, si bien no se han presentado alegaciones.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas, en diciembre de 1979, y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 al establecer que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica 3/2007) en su artículo 1 establece que *“Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana e iguales en derechos y deberes. Esta ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de*

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Asimismo el artículo 4 de la citada Ley Orgánica 3/2007, define la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como principio informador del ordenamiento jurídico que se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

Por su parte, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante Ley 4/2005) plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 63.1), siendo una de sus funciones la de practicar investigaciones para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el sector privado [artículo 64.1, a)].

En el presente caso, compete a la Defensoría esclarecer si Noticias de Gipuzkoa incurre en discriminación por razón de sexo al publicitar, mediante precio y bajo el término relax, servicios de prostitución femenina en su edición de prensa diaria. A tal efecto, se ha analizado la publicidad inserta en el mes de diciembre de 2008.

Segundo.- En relación a la publicidad de servicios sexuales.

Noticias de Gipuzkoa, mediante precio y bajo el término relax, publicita por precio servicios de prostitución femenina, proporcionando entre otros los siguientes datos: descripción física de las prostitutas, precio y/o formas de pago admitidas, medios de contacto (número de teléfono), y foto en su caso. En estos anuncios el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres al que se cosifica y publicita en función de sus atributos físicos, fundamentalmente el tamaño de su culo y pecho.



Se debe hacer constar la ausencia en España de una normativa específica sobre publicidad de comercio sexual. Sin embargo, la Comisión Mixta de los derechos de la Mujer y de la Igualdad de oportunidades del Congreso-Senado ha abordado la publicación de anuncios de contactos sexuales en el *"Informe de la ponencia sobre la prostitución en nuestro país"*, aprobado el 13 de marzo de 2007, en el que señala que la prensa obtiene importantes ingresos de la publicidad de prostitución, actividad no penalizada en sí misma, aunque sí lo son en conductas favorecedoras. Y propugna una tolerancia cero hacia la prostitución al considerar que, en la mayor parte de los Se debe hacer constar la ausencia en España de una normativa específica sobre publicidad de comercio sexual. Sin embargo, la Comisión Mixta de los derechos de la Mujer y de la Igualdad de oportunidades del Congreso-Senado ha abordado la publicación de anuncios de contactos sexuales en el *"Informe de la ponencia sobre la prostitución en nuestro país"*, aprobado el 13 de marzo de 2007, en el que señala que la prensa obtiene importantes ingresos de la publicidad de prostitución, actividad no penalizada en sí misma, aunque sí lo son en conductas favorecedoras. Y propugna una tolerancia cero hacia la prostitución al considerar que, en la mayor parte de los casos, no se ejerce voluntariamente sino que está estre-

chamente relacionada con la explotación de mujeres y niñas en situación de pobreza y/o marginalidad. En ese sentido, se solicita a los medios de comunicación que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual para impedir el negocio de las organizaciones mafiosas dedicadas al comercio sexual.

A favor de la eliminación de estos anuncios se han pronunciado diversas asociaciones ciudadanas como la Asamblea andaluza de mujeres periodistas-AAMP y la Federación de Mujeres Progresistas. Asimismo, la Federación de Asociaciones de la Prensa Española (FAPE), que aglutina a las diversas asociaciones de prensa existentes en el Estado español, aprobó en una asamblea general respaldar la solicitud del gobierno dirigida a los periódicos.

Sólo un medio de prensa escrita en el Estado español, el diario gratuito 20 minutos, ha reaccionado públicamente renunciando a los anuncios de contactos sexuales, como también el nuevo periódico Público. En nuestra comunidad autónoma, Gara y Berria lo habían hecho anteriormente. En el ámbito internacional, en 2003, The International Herald Tribune, con sede en París y difundido diariamente en 185 países, anunció que no publicaría anuncios de prostitución porque *“no encaja con los estándares y valores”* de la empresa editora del rotativo. En esa línea expresaba su asombro una directiva del Grupo Pearson (editor de The Financial Times y The Economist) y consejera del Grupo Recoletos (editor de Expansión) ante el hecho de que España sea el único país europeo donde la prensa de calidad publica anuncios de prostitución a cambio de obtener grandes sumas de dinero.

La compraventa de servicios sexuales a través de los medios de comunicación es un fenómeno reciente en nuestro entorno. A mediados de los 90, los diarios generalistas empezaron a publicar estos anuncios bajo diferentes epígrafes en sus páginas de clasificados. La inclusión de imágenes como la expuesta previamente se inicia unos años después. El fenómeno se ha extendido a la mayor parte de la prensa escrita de manera que el comercio sexual tiene hoy un gran peso entre los ingresos publicitarios de los diarios, generando un debate ético entorno a si estos anuncios deben o pueden considerarse publicidad ilícita. En el año 2007, los ingresos anuales percibidos por Noticias de Gipuzkoa por la publicación de anuncios clasificados ascendió a 20.587,96 €, de los cuales 7.072, 93€ correspondían a ingresos por publicar anuncios de contactos (34,35%). Por su parte, en el primer semestre de 2008 los ingresos por clasificados en general fueron de 5.429,51€, de los cuales 3.930,34€ procedían de los anuncios relax (72,39%). Este medio ha iniciado la inclusión de imágenes en este tipo de publicidad en noviembre de 2005.

Ahora bien, el hecho de que la publicación de anuncios de contactos no sea una actividad expresamente prohibida por nuestro ordenamiento jurídico, no obsta para que la forma o modo en el que actualmente se publicitan dichos anuncios sí pueda contravenir la normativa vigente. En este sentido, el artículo 10 de la Constitución Española (ubicado en el Título I *“De los derechos y deberes fundamentales”*) establece que *“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás, son fundamento del orden político y de la paz social”*.

Los tribunales de justicia han considerado violado este mismo derecho, no referido a los anuncios de prostitución pero sí a la prostitución misma, en la Sentencia de 7 de mayo de 2004 del Juzgado de lo Social nº 2 AS \ 2004\ 1276 al establecer que *“si bien la prostitución está despenalizada, los tribunales de forma reiterada estiman que la prostitución es una manifestación y proyección concreta de la violencia de género, porque estrangula desde el comienzo la posibilidad de desarrollar con dignidad la personalidad de la mujer, supone un ataque frente a la libertad y dignidad de la persona, especialmente protegida en los artículos 1 y 10 de la Constitución Española”*.

Adicionalmente, el artículo 15 de la Constitución Española recoge el derecho a no ser sometido a ningún trato degradante al afirmar que *“todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”*.

La protección de los citados derechos supone un límite a la libertad de expresión contemplado en el artículo 20.4 de la Constitución Española, en virtud del cual *“estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de las Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”*.

Las recomendaciones recogidas en el informe de la *“Ponencia sobre la prostitución en nuestro país (15/4/9)”* aprobada en sesión de la Ponencia de 13 de marzo de 2007 y en la *“Reflexión estratégica sobre la prostitución en la Comunidad Autónoma del País Vasco”* elaborado (diciembre 2007) por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer se presentan como recomendaciones a los medios de co-

municación social para que, en el marco de sus códigos deontológicos, se planteen la renuncia a la publicidad relacionada con el comercio sexual.

La difusión diaria de un importante número de anuncios de contactos en los términos expuestos previamente, pone de manifiesto que Noticias de Gipuzkoa no se ha planteado hasta la fecha tomarlas en consideración, puesto que no ha renunciado a la publicación de este tipo de anuncios.

Tercero.- En relación al papel de los medios de comunicación en la transmisión de roles y estereotipos de género, perpetuadores de la desigualdad y subordinación.

Los estudios sobre análisis de género en los medios de comunicación evidencian estadísticamente que los hombres copan los espacios informativos: las imágenes más abundantes y repetidas en los diarios muestran a parejas o a coros de varones sonrientes o estrechando sus manos tras haber llegado a acuerdos o pactos en el terreno político, de los negocios o deportivo; las mujeres alcanzan, en los mejores resultados, el 18% de las menciones con nombre propio; y existe una sobrerepresentación de las mujeres (12% frente al 2,5% de los hombres) como víctimas de delitos, accidentes o catástrofes. No se aprecia en las ediciones de Noticias de Gipuzkoa diferencia respecto a lo señalado. La falta de representación de las mujeres en su cuadro directivo (13 hombres frente a 3 mujeres) podría tener una relación directa con esos resultados.

Asimismo, los anuncios de contactos sexuales que este medio publicita diariamente corresponden en su mayoría a mujeres, viéndose afectados directamente sus derechos en relación con el modo en el que se publicitan dichos servicios de prostitución: imágenes y descripciones negativas y degradantes.



Los anuncios de contactos presentan a las mujeres vinculadas a dos roles diferentes pero complementarios y que atentan contra su dignidad; uno de sumisión y subordinación siendo su única prioridad la de estar en todo momento disponibles para los hombres y su satisfacción (“*hazme tuya*”, “*pruébame*”), y otro de vejación y humillación, en cuanto se vincula el sexo y placer que esas mujeres ofrecen a adjetivos tales como “*golfas*”, “*viciosas*”, “*guarras*”, “*chica fácil*”, “*calientes*,” etc.

La CEDAW define discriminación como “*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cual-*

quier otra esfera”. Uno de los cometidos de esta Convención de Naciones Unidas es ampliar la interpretación del concepto de los derechos humanos mediante el reconocimiento formal del papel desempeñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por las mujeres de sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer. Reconociendo esa relación, en el preámbulo de la CEDAW se destaca que “*para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia*”. En consecuencia, los Estados partes están obligados a coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar “*los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres*” (artículo 5).

La Conferencia de Naciones Unidas para el avance de las mujeres, celebrada en Nairobi en 1985, define entre otras estrategias el papel central de los medios de comuni-

cación para el avance en el estatus de las mujeres y hace un llamamiento a la eliminación de las representaciones estereotipadas y explotadoras de las mujeres en los distintos medios, incluyendo los anuncios publicitarios. En 1990, en el Primer Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi, se reconoció que la perpetuación en los medios de comunicación de las imágenes estereotipadas, en particular, la glorificación de los roles tradicionales masculinos y femeninos, retrasaba el avance de las mujeres al proporcionar justificación para un statu quo desigual. En 1995, en el Segundo Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi se manifiesta, entre otras valoraciones, el uso insuficiente de los medios de comunicación para promover las contribuciones positivas de las mujeres a la sociedad. Y señala que, si las imágenes de las mujeres construidas por los medios no salen de los estrechos y limitados papeles que el patriarcado les ha asignado a través de la historia -como madres, esposas y objetos sexuales- no es posible que la sociedad pueda modificar sus significados culturales y las mujeres conseguir otro estatus que no sea el de subordinadas. Este documento ya señalaba a los medios de difusión como una de las doce áreas estratégicas del Plan de Acción, aprobado en la IV Conferencia de Beijing, 1995.

El Plan de Acción de Beijing 1995 señaló que *“se nota la desatención a la cuestión del género en los medios de información por la persistencia de los estereotipos basados en el género (...) no ofrecen una imagen equilibrada de los diversos estilos de vida de las mujeres y de su aportación a la sociedad en un mundo en evolución”*. Y establece como una de las medidas que han de adoptarse la de *“fomentar la idea de*

que los estereotipos sexistas que se presentan en los medios de difusión son discriminatorios para la mujer, degradantes y ofensivos”.

Ahondando en ello, la Plataforma de Acción acordada por los 185 estados participantes de la IV Conferencia Mundial de Naciones Unidas para el adelanto de las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, señala la necesidad de promover una representación equilibrada y no estereotipada de las mujeres. Establece entre sus objetivos estratégicos la acción de los medios de comunicación y acuerda que *“Hay que suprimir la proyección constante de imágenes negativas y degradantes de la mujer en los medios de comunicación”*, señalando entre las medidas a adoptar la de *“alentar a los medios de difusión a que se abstengan de presentar a la mujer como un ser inferior y de explotarla como objeto sexual y bien de consumo, en lugar de presentarla como un ser humano creativo, agente principal, contribuyente y beneficiaria del proceso de desarrollo”*.

De la misma forma, la Unión Europea ha venido estableciendo una relación de causa-efecto entre el acceso y la promoción de las mujeres en los medios de comunicación y una imagen más diversa y menos estereotipada de las mujeres en los productos mediáticos.

La Resolución de 5 de octubre 1995 del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros de la UE, sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y los medios de comunicación afirma que los estereotipos ligados al sexo en la publicidad y en los medios de comunica-

ción son uno de los factores de las desigualdades que influyen en las actitudes con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y *“que la publicidad y los medios de comunicación pueden aportar una contribución importante al cambio de actitudes en la sociedad reflejando la diversidad de funciones y potencialidades de las mujeres y de los hombres, su participación en todos los aspectos de la vida social, así como el reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, profesionales y sociales entre mujeres y hombres”* y *“que los medios de comunicación y publicitarios no deben atentar contra el respeto a la dignidad humana, ni incluir elementos discriminatorios por razón de sexo”*.

El V Programa de Acción europeo *“Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres”* (2001-2005), señala que *“Al perpetuar una imagen negativa o estereotipada de la mujer, especialmente en los medios de comunicación y en los canales de información y entretenimiento informatizados, en la publicidad y en el material educativo, no se está ofreciendo una imagen exacta ni realista de los múltiples roles de las mujeres y los hombres, ni de sus contribuciones a un mundo cambiante”* y por eso añade que *“sin menoscabo de su libertad de expresión, y en su calidad de formadores de opinión e instrumentos para modelar valores, los medios de comunicación y la industria de la cultura deben contribuir a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres”*.

El Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y hombres (2006-2010) se plantea eliminar los estereotipos sexistas en la

educación, la formación y la cultura, en el mercado laboral y también en los medios de comunicación.

El Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) señala que la imagen social de las mujeres está vinculada directamente con la construcción de su identidad en el proceso de socialización, que establece fuertes diferencias entre mujeres y hombres. La educación no formal juega un papel fundamental en el desarrollo de la cultura sexista. La organización social y sus representaciones responden todavía a un modelo androcéntrico, en el que la asignación de funciones distintas a uno y otro sexo no sólo divide la realidad social sino que, además, la jerarquiza, otorgando menos valor a lo femenino, en comparación con lo masculino.

En ese sentido se sitúa la Ley Orgánica 3/2007 y, en el ámbito de la legislación autonómica, también la Ley 4/2005, que señala, entre los principios generales, que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, *“la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres...”*.

Cuarto.- En relación a la protección de los derechos de la infancia y la juventud.

Noticias de Gipuzkoa es un periódico denominado *“serio”*, en el que se recogen noticias políticas, económicas, nacionales e internacionales y como tal, se vende a mayores y menores de edad, entra en todas las casas, escuelas, bibliotecas y universidades, siendo accesible a toda la ciudadanía.

A través de esta actividad publicitaria de contactos sexuales, Noticias de Gipuzkoa presenta una banalización rutinaria y diaria de la prostitución, con un triple efecto: por un lado, la transmisión de estereotipos en función del sexo de las personas, como se ha señalado; conducir a menores de edad (ejemplo: chica de 14 a 17 años) a la prostitución o, al menos, a tomarla en consideración como posible opción, por otro; y a normalizar en la sociedad un estado de opinión de aceptación y generalización de la prostitución, no sólo de adultos sino también de jóvenes de 18 a 21 años, para satisfacción del cliente-prostituidor y de los intereses económicos de los intermediarios.

Se debe señalar asimismo la negativa incidencia de estos anuncios en la educación sexual de las y los jóvenes, en cuanto que estos anuncios contribuyen y promueven relaciones de dominación-sumisión.

La protección de las y los menores se ve reforzada por la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de enjuiciamiento civil, cuyo artículo 5 en su párrafo 1 establece que *“1. Los menores tienen derecho a buscar, recibir y utilizar la información adecuada a su desarrollo. 2. Los padres o tutores y los poderes públicos velarán porque la información que reciban los menores sea veraz, plural y respetuosa con los principios constitucionales”*. En este sentido, las administraciones públicas velarán para que los medios de comunicación, en sus mensajes dirigidos a menores, promuevan los valores de igualdad, solidaridad y respeto a los demás, eviten imágenes de violencia, explotación en las relaciones interpersonales o que reflejen un trato degradante o sexista.

La protección de cada uno de los derechos supone un límite a la libertad de expresión en virtud del artículo 20. 4) de la Constitución: *“Estas libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos en este Título, en los preceptos de la Leyes que lo desarrollan y, especialmente, en el derecho al honor, a la intimidad, a la propia imagen y a la protección de la juventud y de la infancia”*.

Quinto.- En relación a la presentación de las mujeres como objetos sexuales en la publicidad.

La sección *“Clasificados”* del diario Noticias de Gipuzkoa presenta la publicidad organizada en torno a una sucesión de epígrafes del tipo: venta pisos-venta-coches- venta motos- animales, incluyendo fotografías, principalmente de casas en el epígrafe inmobiliaria y de mujeres dentro del epígrafe servicios. Así, obtiene relevancia la idea de compra-venta, asociada a las fotografías y titulares en esta sección, presentando los anuncios de relax como un gran bazar a disposición de los consumidores, donde las mujeres aparecen como los objetos de venta.

Los anuncios de contactos publicados en Noticias de Gipuzkoa, tal y como se ha apuntado en el fundamento de derecho tercero, son anuncios que fomentan y preconizan el rol estereotipado de mujer sumisa y complaciente a la par que vinculan la sexualidad femenina a adjetivos peyorativos como golfa, viciosa o guarra. Estos estereotipos, banalizados y expandidos por la publicidad, pueden favorecer comportamientos de violencia física y/o psíquica contra las mujeres, causados por varones que intentan someterlas a su voluntad en el

marco de un tradicional modelo social de subordinación.

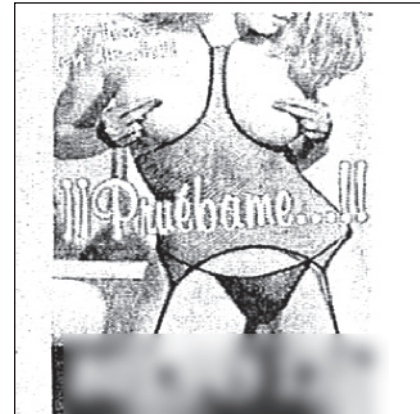
En ese sentido, desde la perspectiva de la Ley 34/1988, de 11 de noviembre, General de la Publicidad, se estima que los anuncios de prostitución publicitados incurren en lo estipulado para la publicidad ilícita. El artículo 3 a) de la citada Ley define como ilícita *“la publicidad que atenta contra la dignidad de la persona o vulnera los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20, apartado cuarto”,* por tratarse de *“anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género”.*

Los anuncios publicitarios analizados infringen asimismo las dos prohibiciones estipuladas en la Ley 4/2005, en su artículo 26 dedicado a los medios de comunicación social y publicidad: *“1. Ningún medio de comunicación social cuya actividad se encuentre sometida al ámbito competencial de la Comunidad Autónoma de Euskadi puede presentar a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, ni como meros objetos sexuales. Tampoco se pueden difundir contenidos que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres. 2. Se prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a*

las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia contra las mujeres”.

De una parte, tal y como se presentan a las mujeres, éstas se convierten en un mero objeto sexual. En estos anuncios el producto expuesto y ofertado es el cuerpo de las mujeres, al que se cosifica y publicita en función de las características o tamaño, fundamentalmente de sus atributos sexuales. Es con esta publicidad con la que se ofrece al potencial consumidor la posibilidad de realizar los actos sexuales que desee, convirtiendo así a la mujer en un mero objeto sexual.

De otra parte, al realizar una labor de banalización-incitación a la violencia contra las mujeres, entendido el término violencia en una acepción amplia según el artículo 50 de la citada ley 4/2005 como *“cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada”.*



En efecto, de una simple lectura de los anuncios se puede constatar cómo estos presentan “a las mujeres de forma vejatoria”, al estar “su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneran los fundamentos de nuestro ordenamiento” y como dice la Ley coadyuvan “a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica

ca 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la violencia de género”.

Por último en relación a la igualdad y publicidad, el artículo 41 de la Ley Orgánica 3/2007, establece que “la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de

acuerdo con esta Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional”.

Sexto.- En relación a alcance de la responsabilidad de Noticias de Gipuzkoa.

Si bien Noticias de Gipuzkoa pudiera alegar que el periódico no interviene directamente en la redacción o diseño de los anuncios que se publicitan, sino que es un simple intermediario, consideramos sin embargo que en última instancia, es el propio medio el que decide sobre lo que se publica o no se publica. Por este motivo, se considera que Noticias de Gipuzkoa no puede eludir responsabilidad por la publicación de unos anuncios que tal y como se ha expuesto en los fundamentos jurídicos de esta resolución por el modo (contenido de los textos y fotografías) en el que actualmente se publican sí entran en conflicto con preceptos de nuestro ordenamiento jurídico.

En este sentido, la Ley 4/2005, artículo 26.3, establece que *“Los medios de comunicación social, en la elaboración de sus programaciones, han de hacer un uso no sexista del lenguaje y garantizar una participación activa de las mujeres y una presencia equilibrada y una imagen plural de ambos sexos, al margen de cánones de belleza y de estereotipos sexistas sobre las funciones que desempeñan en los diferentes ámbitos de la vida y con especial incidencia en los contenidos dirigidos a la población infantil y juvenil. De la misma manera, han de garantizar la difusión de las actividades políticas, sociales y culturales promovidas o dirigidas a mujeres en condiciones de igualdad, así como aquellas que favorezcan su empoderamiento”.*

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 39, recoge la obligación de todos los medios de comunicación social de titularidad privada de respetar la igualdad entre mujeres y hombres, evitando cualquier forma de discriminación y el deber de las Administraciones Públicas de promover acuerdos de autorregulación que contribuyan al cumplimiento de la legislación en materia de igualdad de mujeres y hombres, incluyendo las actividades de venta y publicidad que en aquellos medios se desarrollen.

Resolución

Primero.- En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación nº D/45/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que Noticias de Gipuzkoa incurre en discriminación por razón de sexo en los anuncios de contactos en sus ediciones de prensa diaria, al presentar a las mujeres como meros objetos sexuales y utilizar su imagen asociada a comportamientos estereotipados de sumisión y subordinación que vulneran los fundamentos de nuestro ordenamiento jurídico.

Segundo.- Ante esta realidad, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi da traslado a Noticias de Gipuzkoa las siguientes recomendaciones:

1. Cesar la publicación de anuncios realizados por intermediarios de la prostitución ajena y, en cualquier caso, los que presentan a las mujeres como meros objetos sexuales, los que refuerzan funciones estereotipadas de las mujeres, así como las imágenes vejatorias o degradantes de las mujeres.

2. Elaborar un código de autorregulación en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres, que contribuya a cambiar los estereotipos sexistas en la percepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres, con particular atención a la publicidad y, respecto a ésta, al tratamiento de la publicidad de contactos sexuales.

Solicitud D/60/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOM-BRES, POR LA QUE SE DESESTIMA QUE LA ASOCIACIÓN GEREDIAGA ELKAR-TEA HA INCURRIDO EN DISCRIMINA-CIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL CAR-TEL ANUNCIADOR DE LA 43 EDICIÓN DE LA FERIA DEL LIBRO Y DEL DISCO DE DURANGO, 2008.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha 17 de octubre de 2008, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres recibe denuncia D/60/2008 motivada en el cartel anunciador “*Gizon ikusezina Azokan*” argumentando la invisibilización de las mujeres en la publicidad de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008.

Segundo.- Con fecha 21 de octubre de 2008, y en virtud de las facultades atribuidas por el artículo 11 del Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hom-bres, se acuerda iniciar el procedimiento de investigación de oficio por una presunta dis-criminación por razón de sexo motivada por la invisibilización de las mujeres en el Cartel

anunciador de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008, otorgán-doles un plazo de 15 días para formular y aportar cuantas alegaciones, documentos e informaciones estimen convenientes, así como solicitar la apertura de un período probatorio y proponer los medios de prueba que consideren adecuados.

Tercero.- En fecha 13 de noviembre de 2008 tiene entrada en la Sede de la Defensoría para la Igualdad escrito de alegaciones de la presidenta de la Asociación Gerediaga Elkartea, en el que solicita la inserción al expediente de los documentos privados pre-sentados y presenta propuesta de prueba testifical de los miembros del jurado y del autor del cartel ganador de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008. En el citado escrito se presentan las siguientes alegaciones:

1ºQue el cartel ganador de la 43 Edición fue seleccionada por un jurado compuesto por 5 personas (4 hombres y 1 mujer) ele-gidas por su capacidad y experiencia en el ámbito artístico, cultural y diseño gráfico. Que los criterios artísticos en base a los cuales dicho jurado decidió el cartel ga-nador fueron subjetivos.

Que el lema de la obra “*Gizon ikustezina azokan*” es el título que el autor dio a su obra amparada en los inherentes dere-chos de autor. Dicho título está basado en la novela “*El Hombre Invisible*” del autor H.G.Wells. Este título no es el lema ni del cartel anunciador ni tampoco el de la Du-rangoko Azoka, ni se encuentra en el car-tel anunciador.

2ºConsideraciones respecto a la txapela.

A)La Asociación Gerediaga Elkartea en-tiende que la txapela como tradicional

complemento masculino -única y inextricablemente unido a la imagen del hombre vasco- no se ajusta a la realidad. Hoy en día, la utilización de la txapela o boina como complemento, aunque residual en comparación con otras épocas, ya no va ligada al ámbito rural masculino como en tiempos pretéritos, sino que es utilizada por mujeres y hombres indistintamente como complemento a su estética también en un ambiente urbano.

B) Se adjuntan fotografías de la actual campaña de publicidad de la empresa multinacional Women's Secret de ropa interior femenina, luciendo txapela o boinas. También incluyen fotografías del uniforme femenino oficial de la Ertzaintza llevando la txapela o boina roja. Por último aportan el cartel anunciador de la 40ª edición de la Durangoko Azoka en la que aparece la imagen de una mujer con txapela, como prueba del uso indistinto que se hace de la misma.

C) Reiteran nuevamente que la afirmación de que la txapela es un complemento tradicional masculino que excluye a la mujer no es cierta. A modo de ejemplo aluden al uso de los pantalones que, en tiempos pasados, eran una prenda tradicional únicamente masculina.

3º En cuanto a las gafas y a los auriculares alegan desconocer en qué contribuyen a la presunta discriminación de la mujer.

Cuarto.- En fecha 5 de diciembre de 2008 se remite acuerdo de la instructora del expediente de investigación desestimando la práctica de la prueba solicitada por la Asociación Gerediaga Elkartea, por no ser objeto del procedimiento enjuiciar la labor del jurado, ni la creativa del propio autor.

Quinto.- En fecha 29 de diciembre de 2008 tiene entrada en esta Defensoría para la Igualdad escrito solicitando aclaraciones respecto a la denegación de la prueba testifical propuesta. Asimismo demandan información sobre los posibles recursos al acto de instrucción.

Sexto.- El 16 de enero se remite a la Asociación Gerediaga Elkartea acuerdo revocatorio del anterior que denegaba la práctica de la prueba testifical propuesta, quedando por lo tanto admitida la misma.

Séptimo.- Se notifica a las seis personas propuestas para la realización de la prueba testifical en fecha 27 de enero de 2009, en la sede de la Defensoría para la Igualdad.

Octavo.- El 27 de enero de 2009, ninguno de los convocados se presenta a la prueba testifical.

Noveno.- El 30 de enero de 2009, se remite escrito de solicitud de información a la Comisión y al Consejo de Igualdad del municipio de Durango sobre las actuaciones y acuerdos tomados respecto al Cartel anunciador de la 43ª Feria del Libro y del Disco de Durango 2008. Asimismo también se le solicita información al respecto a la Asociación Feminista "*Bilgune Feminista*" y a la asociación "*Andereak Feministak*".

Décimo.- A fecha actual sólo la asociación "*Plataforma andereak*" ha respondido diciendo que ellas participaron como miembros del Consejo de Igualdad del Ayuntamiento de Durango en el que se decidió enviar un escrito a la Asociación Gerediaga.

Undécimo.- Con fecha 10 de marzo de 2009, y en virtud de lo establecido en el ar-

título 17 del Decreto 119/2006, de dio inicio al trámite de audiencia a la Asociación Gerediaga Elkartea a efecto de acceder a las diligencias de investigación practicadas y aportar, en caso de estimarlo conveniente, cuantas alegaciones, documentos u otros elementos a considerar en la resolución del expediente.

Duodécimo.- Con fecha 20 de marzo de 2009, la Asociación Gerediaga Elkartea remite carta alegando indefensión por no haber sido realizada la prueba testifical admitida en el Acuerdo 15 de Enero de 2009. Al respecto señalar que el 28 de marzo del 2009 se notificó a la Asociación Gerediaga Elkartea copia de las convocatorias a la prueba testifical de las personas propuestas por esta Asociación. Las mismas no comparecieron.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas

y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 al establecer que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de (...) sexo (...)”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante Ley Orgánica 3/2007) en su artículo 4 establece que *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en adelante Ley 4/2005) plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma del País Vasco (artículo 63.1), siendo una de sus funciones la de practicar investigaciones para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa e indirecta por razón de sexo en el sector privado [artículo 64.1, a)].

En el presente caso, compete a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres esclarecer si la Asociación Gerediaga Elkar-

tea incurre en discriminación por razón de sexo al invisibilizar a las mujeres en el Cartel anunciador “*Gizon ikusezina azokan*” de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008, en el que, a través de un tradicional complemento masculino –txape-la– se simboliza la cultura vasca.

Segundo.- En relación al papel de la cultura y medios de comunicación en la transmisión de roles y estereotipos de género, perpetuadores de la desigualdad y subordinación.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 -en vigor como tratado internacional el 3 de septiembre de 1981 tras su ratificación por 20 países- fue ratificada por España en 1983. El espíritu de la Convención tiene su génesis en los objetivos de las Naciones Unidas de reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres. La Convención define el significado de la igualdad e indica cómo lograrla. Según el artículo 1, por discriminación se entiende “*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo (...) en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”. A diferencia de otros tratados de derechos humanos, la Convención se ocupa de los que tienen que ver con la reproducción humana y con las consecuencias de los factores culturales en las relaciones entre los sexos.

El tercer cometido general de la Convención es el de ampliar la interpretación del concepto de los derechos humanos mediante el reconocimiento formal del papel desem-

peñado por la cultura y la tradición en la limitación del ejercicio por las mujeres de sus derechos fundamentales. La cultura y la tradición se manifiestan en estereotipos, hábitos y normas que originan las múltiples limitaciones jurídicas, políticas y económicas al adelanto de la mujer. Reconociendo esa relación, en el preámbulo de la Convención se destaca que “*para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia*”. En consecuencia, los Estados Partes están obligados a coadyuvar a la modificación de los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para eliminar “*los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres*” (artículo 5). Por último, todas las disposiciones de la Convención afirman la igualdad de responsabilidades de ambos sexos en la vida familiar e iguales derechos con respecto a la educación y al empleo, atacan enérgicamente los patrones culturales que definen el ámbito público como un mundo masculino y la esfera doméstica como el dominio de la mujer.

En la Convención de Naciones Unidas para el avance de las mujeres celebrada en Nairobi, 1985, se define, entre otras estrategias, el papel central de los medios de comunicación para el avance en el estatus de las mujeres, y se hace un llamamiento a la eliminación de las representaciones estereotipadas y explotadoras de las mujeres en los distintos medios, incluyendo los anuncios publicitarios. En 1990 en el Primer Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi se reconoció que la perpetuación en los

medios de comunicación de las imágenes estereotipadas, en particular, la glorificación de los roles tradicionales masculinos y femeninos, retrasaba el avance de la mujeres al proporcionar justificación para un statu quo desigual.

En 1995, en el Segundo Informe y evaluación de las Estrategias de Nairobi se manifiesta, entre otras valoraciones, el uso insuficiente de los medios de comunicación para promover las contribuciones positivas de las mujeres a la sociedad. Y señala que, si las imágenes de las mujeres construidas por los medios no salen de los estrechos y limitados papeles que el patriarcado les ha asignado a través de la historia - como madres, esposas y objetos sexuales - no es posible que la sociedad pueda modificar sus significados culturales y las mujeres conseguir otro estatus que no sea el de subordinadas. Este documento ya señalaba a los medios de difusión como una de las doce áreas estratégicas del Plan de Acción, aprobado en la IV Conferencia de Beijing, 1995.

Uno de los objetivos estratégicos formulados en el Plan para la Acción de Beijing señala la necesidad de promover una representación equilibrada y no estereotipada de las mujeres. La Plataforma se dirige a todos los actores sociales involucrados: Gobierno, sistemas mediáticos tanto internacionales como nacionales, organismos nacionales para el avance de las mujeres, ONGs y asociaciones profesionales de los medios y del sector privado y señala una gran variedad de medidas para combatir la estereotipación, señalando que *“se nota la desatención a la cuestión del género en los medios de información por la persistencia de los estereotipos basados en el género”, “no ofrecen una imagen equilibrada de los diversos esti-*

los de vida de las mujeres y de su aportación a la sociedad en un mundo en evolución”.

De la misma forma que la ONU, la Unión Europea ha venido estableciendo una relación de causa-efecto entre el acceso y la promoción de las mujeres en los medios de comunicación y una imagen más diversa y menos estereotipado de las mujeres en los productos mediáticos.

A consecuencia de la Plataforma para la Acción de Beijing se publicó una Resolución, el 10 de noviembre de 1995, del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros de la UE sobre el tratamiento de la imagen de las mujeres y de los hombres en la publicidad y los medios de comunicación en donde se señalaba que los estereotipos ligados al sexo en la publicidad y en los medios de comunicación eran uno de los factores de las desigualdades que influyen en las actitudes con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

El V Programa de Acción, *“Hacia una estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres (2001-2005)*, señala *“Al perpetuar una imagen negativa o estereotipada de la mujer, especialmente en los medios de comunicación y en los canales de información y entretenimiento informatizados, en la publicidad y en el material educativo, no se está ofreciendo una imagen exacta ni realista de los múltiples roles de las mujeres y los hombres, ni de sus contribuciones a un mundo cambiante”* y por eso añade que *“sin menoscabo de su libertad de expresión, y en su calidad de formadores de opinión e instrumentos para modelar valores, los medios de comunicación y la industria de la cultura deben contribuir a cambiar los estereotipos sexistas en la per-*

cepción pública y a presentar una imagen objetiva de los hombres y las mujeres”.

El Plan de trabajo para la igualdad entre mujeres y los hombres (2006-2010) se plantea eliminar los estereotipos sexistas en la educación, la formación y la cultura y en el mercado laboral, y también, en los medios de comunicación.

El Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011) señala que la imagen social de las mujeres está vinculada directamente con la construcción de su identidad en el proceso de socialización, que establece fuertes diferencias entre mujeres y hombres. La educación no formal juega un papel fundamental en el desarrollo de la cultura sexista. La organización social y sus representaciones responden, todavía a un modelo androcéntrico, en el que la asignación de funciones distintas a uno y otro sexo no sólo divide la realidad social sino que, además, la jerarquiza, otorgando menos valor a lo femenino, en comparación con lo masculino.

En el contexto estatal, la Ley Orgánica 3/2007, en el artículo 26.1 referido al principio de igualdad de trato y oportunidades, hace referencia expresa a que las autoridades públicas, en el ámbito de sus competencias, velarán por hacer efectivo dicho principio entre mujeres y hombres en todo lo concerniente a la creación y producción artística e intelectual y a la difusión de la misma.

La Ley 4/2005 entre los principios generales que deben regir y orientar la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres establece en su artículo 3.6 la eliminación de roles y estereotipos en función del sexo sobre los

que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito de lo público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.

Tercero.- La Ley 34/1988, de 11 de noviembre de 1998, General de Publicidad (LGPu) modificada por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género establece en su artículo 3 como publicidad ilícita:

- “a) La publicidad que atente contra la dignidad de la persona o vulnere los valores y derechos reconocidos en la Constitución, especialmente a los que se refieren sus artículos 18 y 20, apartado 4. Se entenderán incluidos en la previsión anterior los anuncios que presenten a las mujeres de forma vejatoria, bien utilizando particular y directamente su cuerpo o partes del mismo como mero objeto desvinculado del producto que se pretende promocionar, bien su imagen asociada a comportamientos estereotipados que vulneren los fundamentos de nuestro ordenamiento coadyuvando a generar la violencia a que se refiere la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- b) La publicidad engañosa.
- c) La publicidad desleal.
- d) La publicidad subliminal.
- e) La que infrinja lo dispuesto en la normativa que regule la publicidad de determinados productos, bienes, actividades o servicios”.

Asimismo, los artículos 25, 29 y la Disposición Adicional señalan el papel de las au-

toridades de consumo, de las asociaciones de consumidores y usuarios y del Ministerio Fiscal en la defensa de los intereses colectivos y difusos de la ciudadanía, y de las autoridades y organizaciones de defensa de las mujeres en el caso de la publicidad sexista.

El artículo 41 de la Ley Orgánica 3/2007 señala que la publicidad que comporte una conducta discriminatoria de acuerdo con esa Ley se considerará publicidad ilícita, de conformidad con lo previsto en la legislación general de publicidad y de publicidad y comunicación institucional.

El artículo 26.2 de la Ley 4/2005 prohíbe la realización, emisión y exhibición de anuncios publicitarios que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten contra las mujeres.

En este sentido, también conviene destacar la reciente Resolución del Parlamento Europeo de 3 de septiembre de 2008, sobre el impacto del marketing y la publicidad en la igualdad entre mujeres y hombres, en la que, entre otras cuestiones, se afirma que la publicidad y el marketing reflejan la cultura y también contribuyen a crearla. Esta resolución es particularmente contundente al afirmar que la publicidad que transmite mensajes discriminatorios o degradantes basados en el género y cualquier forma de estereotipos de género constituye un obstáculo a la emergencia de una sociedad moderna e igualitaria.

A la hora de abordar supuestos de publicidad sexista, la legislación resulta ambigua dada su escasa concreción. Dado que la

determinación de la ilicitud exige una valoración casuística, en base a la normativa y la jurisprudencia existente, el cartel anunciador que se valora es de difícil encaje en los preceptos legales, exigiéndose que el comportamiento ilícito sea de una especial gravedad. Por tanto, debe descartarse que dicha publicidad del cartel anunciador de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008, objeto de análisis sea ilícito. No obstante, sí se aprecia en este cartel anunciador la invisibilización de la mujer en el que mediante una imagen masculina genérica se publicita el mayor evento cultural vasco de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Dicho uso gráfico no ayuda al cambio social de la cultura estereotipada hacia la cultura de la igualdad.

Se concluye diciendo que en el supuesto del Cartel anunciador de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008 no estaríamos ante una publicidad ilícita por no concurrir ninguna situación de las señaladas en el artículo 3 de la LGPu.

Cuarto.- En relación a la estereotipación de las mujeres en el cartel anunciador de la 43 Edición del Libro y del Disco de Durango 2008.

El término “*estereotipo*” (utilizado por primera vez por Lippman “*Imágenes en nuestra cabeza que se intercalan entre la realidad y nuestra idea de realidad*” 1922), se refiere a una imagen que representa a un colectivo construida por la selección, entre un elevado número de posibilidades, de unos pocos símbolos. El estereotipo es así una representación reduccionista de un grupo amplio y diverso; una concepción simplificada que somete a un molde de símbolos y valores, que anula la individualidad para todo un gru-

po social.

Es también entendido como un código invisible, latente, que sólo podremos desvelar con una mirada crítica (Correa, Ri Guzmán. MD y Aguayed, Ji *“La mujer invisible. Una lectura disidente de los mensajes publicitarios”* 2000). A través del estereotipo de género se desdibuja y desfigura a la persona que forma parte de un grupo al que le une su condición sexual y se le caricaturiza. Los estereotipos sobre las mujeres enmascaran la defensa de los valores patriarcales de nuestras sociedades y el miedo a la pérdida del liderazgo masculino (Farray Cuevas, Las diosas en el limbo mediático. Los estereotipos sobre las mujeres en la publicidad. 2006).

La publicidad es, en las sociedades contemporáneas, un conjunto de técnicas, estrategias, usos, formas y contextos de comunicación orientados a persuadir a las personas de algo o de la conveniencia de hacer algo. El fin obvio de la comunicación publicitaria es atraer la atención de las personas destinatarias hacia el anuncio, captar su interés por un objeto, una marca o una idea, estimular su deseo y provocar una acción o una conducta orientada hacia la adquisición del producto anunciado.

En el desarrollo de las argumentaciones de la estereotipación de la cultura vasca en la imagen del cartel anunciador de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008 en relación al escrito de alegaciones presentadas por la Asociación Gerediara Elkarteak indicar que:

A) Los criterios artísticos, en base a los cuales el jurado compuesto de 5 personas (4 hombres y 1 mujer) decide que el mencio-

nado cartel es el más idóneo por su calidad para la publicidad de la Durangoko azoka, son subjetivos. Respecto a este punto señalar que el arte no puede desvincularse de la realidad social y cultural en la que surge. Por ello, debe ser interpretado en un contexto sociocultural, temporal y geográfico para entender la complejidad de su sentido.

Existen tres fases en la lectura o análisis de las imágenes: una fase objetiva dedicada a enumerar los elementos formales, otra fase de comprensión iconográfica consistente en entender el concepto y una tercera fase destinada a realizar una interpretación general subjetiva. En este sentido una imagen puede ser interpretada denotativamente de la misma manera por una serie de personas pero connotada, esto es interpretada de manera diferente por todas ellas.

En el caso concreto del cartel de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008, los elementos que integran el cartel son de dos tipos: signos gráficos y alfanuméricos. La función de anclaje que realizan estos componentes alfanuméricos impiden contextualizarlo universalmente (5, 6, 7 y 8 de diciembre de 2008). Los elementos iconográficos del cartel son tres: Una boina (txapela en la cultura vasca), unas gafas y unos modernos auriculares, organizados todos ellos de manera que dan sensación espacial de estar colocados en una cabeza, por su posición relativa. Las imágenes son una recreación de la realidad que, aunque analógicamente están relacionados con ella, se distinguen de la misma en cuanto que forman una realidad antológicamente distinta. Una realidad cargada de intención y de sentido comunicativo. Estos elementos aislados en cuanto pasan a formar parte de una composición con intención de comuni-

car gráficamente algún mensaje, dejan de ser elementos aislados, susceptibles de ser leídos individualmente para empezar a ser portadores de un sentido más complejo en el que intervienen dentro de los procesos de lectura del espectador. En esta fase de interpretación general de la imagen se intuye la silueta de un hombre con su txapela vasca como símbolo de la cultura vasca.

El título de la obra “*Gizon ikustezina azokan*” basado en la novela “*El Hombre invisible*” de H.G. Wells es un lema inventado por su autor y que juega con la imagen de ese hombre pretendidamente invisible. En este caso paradójicamente la ausente es la mujer. Las bases del concurso del cartel 2008 no especificaban o determinaban criterios para la selección del lema; por lo que –en principio– cualquier lema o cualquier título pueden ser válidos.

B) Respecto a que la txapela tradicional vasca no es un complemento únicamente masculino y que actualmente es un complemento utilizado por mujeres y hombres indistintamente.

En relación a esto, recordar que el uso, color y manera de colocar en la cabeza dicha txapela clásica se ha convertido en un signo de identidad de los vascos. La boina vasca, aunque se ha querido comparar con otras prendas similares tiene elementos diferenciadores y propios como son: su color (la tradicional suele ser negra y azul marino), son chatas, anchas, sin visera, con la sección vertical que la circunda doblada hacia adentro y que lleva siempre en el centro un rabito o txertena. El hombre vasco apenas introduce la boina en su cabeza, mientras que en otros lugares

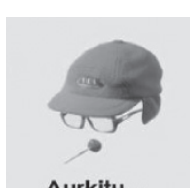
se la calan hasta las orejas. La boina clásica vasca se puede inclinar hacia atrás, hacia delante, hacia la izquierda o hacia la derecha. Es esta boina, independientemente de los orígenes, la que se ha convertido en un signo de identidad de los hombres vascos.



Esta boina clásica, independientemente de su uso en el ámbito rural masculino en el pasado, es llevada en la actualidad tanto por los hombres del ámbito rural como urbano. Es una prenda vasca por excelencia que la lucen los hombres de cierta edad de manera habitual, si bien actualmente puede decirse que prácticamente nadie de generaciones jóvenes o intermedias lo llevan como prenda habitual.

En la actualidad, si bien coincidimos en que la boina es un complemento estético de uso unisex, las mujeres no lo lucen al estilo de los hombres vascos tradicionales.

Quinto.- El spot publicitario presentado por la Asociación Gerediaga en los medios de comunicación para la difusión de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008 responde, adecuada y positivamente, a una imagen no estereotipada de la cultura vasca. En este se aprecian diversas propuestas de mujeres y hombres modificando los elementos iconográficos empleados (tipo de gafas, sombreros y pendientes) y cuyo mensaje es “*Aurkitu Euskal Kulturaren aurpegi guztiak*”.



Resolución

Primero.- Teniendo en cuenta todos los datos aportados en el expediente de investigación nº D/60/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que la invisibilización de la mujer en el 43 Edición del cartel anunciador de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008 no incurre en discriminación por razón de sexo.

Segundo.- La Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE estima que el cartel anunciador de la 43 Edición de la Feria del Libro y del Disco de Durango 2008 podía haber incluido otros elementos o símbolos que evitaran la eventual invisibilización de las mujeres en la cultura y en este sentido emite la siguiente recomendación:

- 1 Incluir en las Bases del Cartel anunciador de la Feria Vasca del Libro y del Disco de próximas ediciones una cláusula en la que se señale el respeto, la protección y salvaguarda de la igualdad entre hombres y mujeres con el fin de evitar el uso de iconos de connotación masculina y potenciar el uso de iconos que visibilicen ambos géneros, o bien con sentido neutro simbólico.
- 2 Composición paritaria de los miembros del Jurado.

Solicitud D/61/2008

RESOLUCIÓN DE LA DEFENSORA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, POR LA QUE ESTIMA QUE LA ASOCIACIÓN DE INTERVENCIÓN SOCIO-EDUCATIVA KALEXKA HA INCURRIDO EN DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO EN EL ACCESO AL EMPLEO.

Antecedentes de Hecho

Primero.- Con fecha de 27 de octubre de 2008 registra entrada en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres la denuncia D/61/2008, motivada por la oferta de empleo que la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka realiza, deman-

dando para la cobertura de tres puestos de trabajo a tres educadores sociales hombres.

Segundo.- Con fecha 6 de noviembre de 2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres acordó de oficio el inicio del procedimiento de investigación, que se notifica a la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka, concediéndole un plazo de diez días para la aportación de cuantas alegaciones, documentos e información estime conveniente.

Tercero.- Con fecha 21 de noviembre de 2008, registró entrada en la Defensoría escrito de alegaciones remitido por Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka en el que manifiesta que esta Asociación de Intervención socio-educativa tiene concertados con los Ayuntamientos de Urnieta y Donostia contratos de prestación de servicios, cuyos pliegos de condiciones de contratación establecen que *“para la prestación del servicio serán necesarios dos educadores de diferente sexo”*. Por este motivo, y dado que se contaba ya con educadoras en los distintos servicios donde había vacantes que cubrir, alegan que a tenor del pliego de condiciones se hizo *“absolutamente necesario”* la contratación de educadores de sexo masculino.

Cuarto.- Con fecha 30 de diciembre de 2008, se remite solicitud de información a Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka, al objeto de aclarar si la contratación de varones se configura como un requisito profesional esencial y determinante para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados, que es remitida con fecha 20 de enero de 2009.

Fundamentos de Derecho

Primero.- En relación al derecho fundamental a la igualdad de mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son objetivos que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española de 1978 consagra el principio de igualdad en el artículo 14 que establece que *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en lo sucesivo Ley Orgánica 3/2007), establece en su artículo 4 que *“La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas”*.

La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en lo sucesivo Ley 4/2005), plantea mecanismos y medidas concretas para conseguir que las administraciones públicas vascas lleven a cabo políticas y actuaciones más incisivas de cara a eliminar este fenómeno estructural y universal de la desigualdad entre mujeres y hombres. Entre estos mecanismos, crea la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres como órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En el presente caso, compete a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres analizar si la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka incurre en discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, al excluir la participación de mujeres en el proceso de selección para el acceso a tres puestos de trabajo.

Segundo.- En relación a la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo.

La Ley Orgánica 3/2007 recoge en su artículo 5 las previsiones de la Directiva 2002/73/CE (que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo) y establece que *“el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará en el acceso al empleo, incluso al*

trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas”.

La citada Ley introduce un nuevo artículo 22 bis a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, referida a la discriminación en el acceso al empleo, señalando explícitamente que *“se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar”.*

A la pregunta expresa de la Defensoría para la Igualdad sobre este término, la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka ha informado, con fecha 20 de enero 2009, que el sexo no constituye un requisito profesional esencial y determinante para el desempeño de los puestos ofertados. A ese respecto señala que *“no configura la contratación de varones como un requisito profesional esencial de la misma manera que tampoco contrata a mujeres por el cumplimiento de un requisito profesional esencial. La contratación se hace de forma que se complimenten los Pliegos de Condiciones que se establecen por parte de los diferentes Ayuntamientos con los que Kalexka tiene relación contractual. (...). Lo determinante y esencial es que las personas del sexo que fuere femenino o masculino reúnan una serie de condiciones que revelen un perfil idóneo para la tarea que deben realizar en el ámbito técnico, humano y relacional”.*

Y añade “Es en este plano relacional y vincular que se genera entre la parte profesional y las personas destinatarias de la intervención socioeducativa, donde entendemos como elemento positivo la constitución de equipos que aporten heterogeneidad de estilos y modelos educativos. Permitiendo el mayor espectro posible, a los jóvenes y adolescentes destinatarios de la intervención socioeducativa, a la hora de vincularse con los referentes educativos que resulten más atractivos y adecuados en base a sus preferencias, necesidades y capacidades”.

Tercero.- En relación a la excepcionalidad a la igualdad de trato.

De los preceptos anteriormente citados se deduce que el principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral (y concretamente en relación con el acceso al empleo) vincula tanto a los poderes públicos como a las personas físicas o jurídicas empleadoras. Ahora bien, nuestro ordenamiento jurídico permite que, en determinadas circunstancias excepcionales y para determinadas actividades profesionales, puedan existir diferencias de trato por razón de sexo, sin incurrir por ello en prácticas discriminatorias.

En esta línea se recogen las medidas de acción positiva definidas como “medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso” (artículo 11 de la Ley Orgánica 3/2007).

Por otra parte, la Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 5 párrafo segundo incorporando lo señalado por la Directiva 76/207/CEE, hace una excepción expresa y señala que “no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

La excepcionalidad del precepto citado exige una interpretación restrictiva del mismo, debiendo realizarse en cada caso un análisis exhaustivo de las circunstancias que rodean al mismo, al objeto de determinar si la diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo tendría cabida en el artículo 5 de dicha Ley Orgánica 3/2007.

Los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en los que se ha aceptado dicha excepción, se refieren a actividades relacionadas con puestos de vigilancia en prisiones (STJCE de 30 de junio de 1998, Asunto comisión contra Francia), o en determinadas actividades de policía ejercidas en situaciones de graves disturbios (STJCE de 15 de mayo de 1986, Asunto Johnston); o servicios en determinadas unidades de combate especiales (STJCE, de 26 de octubre de 1999, asunto Sidar). Asimismo, se han considerado contrarios al principio de igualdad la genérica prohibición del trabajo de las mujeres en el interior de las minas y su trabajo en medios hiperbáricos y de buceo en la STJCE de 1 de febrero de 2005 (Asunto Comisión contra Austria).

Por lo que respecta a España, el Tribunal Constitucional en numerosas sentencias ha otorgado el amparo a mujeres que reclamaban frente a denegaciones de acceso a ciertas profesiones por razón de su sexo. Así, en el acceso a las Fuerzas Armadas (en concreto a los estudios previos de formación profesional en la Academia General del Aire) (STC 216/1991), y en el acceso al trabajo en las minas (STC 229/ 1992). En relación con sentencias más recientes, destaca la del Tribunal Supremo (TS) de 8-02- 2001, que tacha de discriminatoria la negativa a la admisión en la comunidad de pescadores de El Palmar, como requisito previo para trabajar, cuando las razones que justifican dicha negativa se fundan en el sexo.

En virtud de los pronunciamientos jurisprudenciales sobre la materia, procede concluir que la exclusión absoluta y genérica del derecho de las mujeres al acceso al empleo se encuentra estrechamente relacionada con la naturaleza de las actividades profesionales a realizar en dichos puestos de trabajo.

En este sentido, a tenor de la dicción literal del artículo 22 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo en virtud del cual *“se considerarán discriminatorias las ofertas referidas a uno de los sexos, salvo que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar”*, y de los criterios jurisprudenciales transcritos, procede concluir que la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka incurre en discriminación directa por razón de sexo en el acceso al empleo cuando solicita para la cobertura de tres puestos de trabajo a tres educadores sociales hombres, estableciendo una exclusión vinculada directamente al sexo y vedando a las mujeres la posibilidad de acceder a esos puestos de trabajo.

En este sentido, el artículo 3 de la Ley 4/2005, recogida en los mismos términos en la Ley Orgánica 3/2007 (artículo 6), establece que *“Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad”*.

Cuarto.- En relación al alcance de la responsabilidad de la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka.

La Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka manifiesta en sus alegaciones que tiene concertados con los Ayuntamientos de Urnieta y Donostia contratos de prestación de servicios cuyos pliegos de condiciones de contratación establecen que *“para la prestación del servicio serán necesarios dos educadores de diferente sexo”*. Por este motivo, y dado que se contaba ya con educadoras en los distintos servicios donde había vacantes que cubrir, alega que, a tenor del pliego de condiciones, se hizo *“absolutamente necesario”* la contratación de educadores sociales de sexo masculino. Así, se establece en el cumplimiento de las cláusulas contractuales establecidas por los Ayuntamientos de Urnieta y Donostia, contratantes del programa socio-educativo, la causa de la oferta de trabajo restrictiva y selección final de 3 varones, para la cobertura de dichas plazas.

No corresponde a la Defensoría analizar si la actuación de los Ayuntamientos contratantes es o no discriminatoria al establecer en los pliegos de contratación la citada estipulación *“serán necesarios dos educadores de diferente sexo”*, dado que esta potestad de investigación respecto a las administraciones públicas le corresponde a la institución del Ararteko. Sin embargo, la Defensoría

debe determinar si es discriminatoria la oferta de empleo realizada por la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka en la que se excluye de entrada la participación de las mujeres únicamente por razón de su sexo.

En ese sentido, si bien es entendible que la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka quiera cumplir con las condiciones estipuladas por los Ayuntamientos contratantes en el pliego de condiciones, no puede obviar la ponderación de los deberes en juego, siendo necesario subrayar que el respeto al derecho fundamental a la igualdad y no discriminación por razón de sexo debe prevalecer, en cualquiera de los casos y a tenor de nuestro ordenamiento jurídico, respecto al cumplimiento de las obligaciones contractuales.

Resolución

Primero.- En virtud de las actuaciones practicadas en el expediente de investigación D/61/2008, la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres estima que la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka incumple el precepto legal de la igualdad de trato de mujeres y hombres e incurre en discriminación directa por razón de sexo en el acceso al empleo al solicitar tres educadores sociales hombres en la oferta de empleo realizada.

Segundo.- Ante esta realidad, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi da traslado a la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexka las siguientes recomendaciones:

1. Plantear a las entidades públicas contratantes las consecuencias discriminatorias derivadas de la cláusula contractual establecida, con la finalidad de alcanzar conjuntamente una

solución que pondere adecuadamente el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres.

2. Cumplir, en las futuras ofertas de empleo que se realicen, el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007.

2.5 Cumplimiento de recomendaciones

De acuerdo a lo establecido en el artículo 64.2 apartado b) de la Ley 4/2005, la Defensoría debe *“hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones”* y a tenor del artículo 19.2 apartado a) del Decreto 119/2006 debe incluir entre los contenidos del informe anual al Parlamento Vasco *“las recomendaciones realizadas y si han sido aceptadas o no”*.

Las recomendaciones emitidas han sido incorporadas en cada una de las resoluciones finalizadas, en aquellos casos que se ha estimado procedente, por lo que no se ha considerado necesario inventariar de nuevo esas recomendaciones.

En relación al cumplimiento de las mismas, se debe señalar que las fechas en que se han remitido las recomendaciones corresponden al último trimestre del año 2008 ó primer trimestre de 2009, por lo que el plazo para obtener información relevante acerca de dicho cumplimiento es insuficiente.

No obstante, una de las entidades, concretamente Viajes Marsans S.A., ha respondido al cuestionario de seguimiento sobre cumplimiento de las recomendaciones remitido por la Defensoría, informado positivamente que han iniciado las actuaciones previas a la elaboración de un Plan de Igualdad en la empresa, estando en este momento en la fase de diagnóstico.

Resumen

Este Informe Anual abarca el ejercicio 2008 y su finalidad es ofrecer una descripción detallada de las múltiples y variadas actuaciones realizadas por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres es un órgano de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo y de promoción del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Se trata de un órgano público del Gobierno Vasco, de nueva creación y de carácter independiente, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Esta Defensoría para la Igualdad ha sido creada por el Título IV de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Su naturaleza, límites, funciones, organización y funcionamiento, etc. se encuentran regulados por el Decreto 119/2006, de 13 de junio, de Presidencia del Gobierno, por el que se aprueba el Reglamento de organización y funcionamiento de esta institución.

El objetivo encomendado a la Defensoría, de promoción y tutela del principio de igualdad de trato y de defensa de las ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, se concreta a través del elenco de competencias adjudicado en el artículo 64.2 de la Ley 4/2005. Esto es, la promoción y tutela se concreta en una relación de funciones no homogéneas, al incluir tanto competencias bien definidas como deberes genéricos, cuya materialización admite variadas posibilidades de actuación.

Es relevante subrayar el papel de este órgano como observatorio especializado del cumplimiento del principio de igualdad de trato, de elevación de propuestas a los poderes legislativos, así como especialista de intervención ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo. También remarcar que sus cometidos no se agotan en la gestión del procedimiento de investigación. La realidad de que exista este procedimiento tutelar al alcance de la ciudadanía, gestionado por una institución especializada en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo, afianza la responsabilidad de la tutela con el de la especialización.

En el Informe Anual 2008, en su apartado primero, se abordan cuestiones relacionadas con la descripción de actuaciones desarrolladas para la puesta en marcha y funcionamiento de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, haciendo referencia tanto a las herramientas básicas para el funcionamiento (aplicativo informático de tramitación de expedientes, documento de seguridad, etc.), a actuaciones dirigidas a la difusión y comunicación (página web, etc.), al Seminario Internacional, al impulso de los mecanismos de coordinación y colaboración, al desarrollo de relaciones transnacionales, a los estudios y publicaciones realizadas y a los recursos propios de personal y presupuesto.

Las actuaciones de difusión y comunicación se han dirigido a entidades públicas, a la población de la Comunidad Autónoma y al sector privado en particular, esto es, a agentes económicos y sociales, trabajadoras y trabajadores, asociaciones profesionales, asociaciones feministas, asocia-

ciones en general, así como a los medios de comunicación. El objetivo central de las mismas ha sido dar a conocer la Defensoría para la Igualdad, sus funciones y el procedimiento para poder recurrir a esta entidad. A tal fin, se han desarrollado herramientas de comunicación, entre las cuales se encuentra la página web www.euskadi.net/defentsoria, dos trípticos informativos para su distribución, faldones publicitarios para insertar en prensa escrita y un spot radiofónico.

Estas herramientas han servido de soporte para la realización de una campaña de publicidad en los meses de abril, junio, setiembre, octubre y noviembre. Los soportes de difusión han sido emitidos, en las dos lenguas oficiales, y los mensajes se han basado en los lemas diseñados y difundidos en 2007: *“No te contratan porque puede que te quedes embarazada, por ser mujer”, “Tu sueldo es inferior al de tus compañeros hombres, por ser mujer”, “No te ascienden en tu trabajo porque no creen que puedas tener ambiciones, por ser mujer”, “En tu trabajo, valoran más tu físico que tu capacitación, por ser mujer”*. Estos lemas han sido presentados con el logotipo del Gobierno Vasco y de la Defensoría para la Igualdad, así como del teléfono y e-mail de contacto, acompañados de la leyenda: *“Si en tu caso esta afirmación es verdadera y quieres que cambie, en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ponemos a tu disposición todos los mecanismos para lograrlo. Porque, por ser mujer, y por una sociedad más igualitaria, tienes a tu disposición un órgano público y gratuito, de defensa ante situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, en el sector privado del País Vasco”*.

Se han editado dos trípticos divulgativos de la Defensoría para la Igualdad con el eslogan de *“Ante la discriminación por razón de sexo, llámanos”* y *“Defenderte ante la discriminación por razón de sexo en el sector privado no te costará nada”*.

Asimismo, se ha respondido a las peticiones formuladas por diversos medios de comunicación alcanzando 117 impactos en prensa digital y escrita, general y especializada, radio y televisión.

Se ha participado en diversas jornadas presentando la Defensoría para la Igualdad, funciones y actuaciones, con ponencias en los siguientes actos: conferencia sobre *“Las mujeres en el mercado laboral”* organizada por el Instituto Elorrieta-Erreka Mari de Bilbao; jornada sobre *“Acoso Laboral”*, organizada por el sindicato UGT; jornada sobre *“¿Cómo afrontar la legalidad en materia de igualdad de Género?”*, organizada por el Instituto Vasco de Ergonomía; jornada sobre *“La igualdad de género en las cooperativas”*, organizada por Forokoop -Consejo Superior de Cooperativas y Confederación de Cooperativas de Euskadi-; y en las *“IV Jornadas sobre Igualdad y violencia de género”*, organizadas por Aizan-Asociación por Igualdad. Asimismo, se ha impartido docencia en el Master de Igualdad de Mujeres y Hombres, módulo de Especialidad Empresa, de la UPV/EHU.

Mención especial requiere la organización y celebración del *“Seminario Internacional sobre discriminación por razón de sexo y procedimiento jurídico”* dirigido, entre otros objetivos, a la difusión de los principios de igualdad de oportunidades, igualdad efectiva e igualdad de trato, así como la difusión

de la Defensoría para la Igualdad. Dicho encuentro internacional se ha organizado en colaboración con la Fundación Cursos de Verano de la UPV/EHU y en co-dirección con la Dirección de Igualdad de esa Universidad, fue celebrado en Donostia-San Sebastián los días 3, 4 y 5 de septiembre.

En el acto de inauguración participaron Cristina Uriarte, Vicerrectora del Campus de Gipuzkoa de la UPV/EHU, Mertxe Larrañaga, Directora de Igualdad de esta Universidad y Maite Erro, Defensora para Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE. Contó en su desarrollo con la participación de la Defensora para la Igualdad de Lituania, Ausrine Burneikiene, con la responsable de Servicios Jurídicos de la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega, Elisabeth Lier-Haugset, y con su homóloga en la Defensoría de Suecia, Caroline Wieslander-Blucher. La conferencia marco fue desarrollada por Montserrat Comas de Argemir, Vocal de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial y Presidenta del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del referido Consejo, sobre *“La discriminación por razón de sexo: evolución histórica de sus diferentes significados”*. Asimismo participó Teresa Conde-Pumpido, Presidenta del Consejo Consultivo de Galicia y Magistrada en excedencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que presentó la ponencia *“La discriminación por embarazo o maternidad: aportaciones de la Ley Orgánica 3/2007”*; Juan Ramón Tabernero Sánchez, Jefe de Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Gipuzkoa, sobre el *“Procedimiento investigador y sancionador: la Inspección de Trabajo ante la discriminación por razón de sexo”*; Ana Rubio Castro, profesora de Filosofía del Derecho de

la Universidad de Granada, centró su ponencia en *“La discriminación indirecta y la estructura patriarcal”*; Elena Martínez Tola, profesora de Economía aplicada de la UPV/EHU, presentó su ponencia sobre *“El espejismo de la igualdad: ausencia de mujeres en puestos directivos y brecha salarial”*; Valdas Dambrava, de la Defensoría para la Igualdad de Oportunidades de Lituania, expuso su trabajo referente al análisis de la *“Publicidad y medios de comunicación”* en Lituania. Asimismo, se desarrolló una mesa redonda sobre *“El papel de las organizaciones sindicales y los comités de empresa ante la discriminación por razón de sexo”*, en la que intervinieron representantes sindicales (Felisa Piedra, Secretaria de Igualdad de CCOO, Pilar Collantes Ibáñez, Secretaria de Acción Sindical de UGT, Isabel Castro García, ESK Zaloa Ibeas, Secretaria de Igualdad de la Mujer de LAB M^a José Molina, Estee-Eilas y Loreto Moreno, Delegada sindical del Sindicato de Enfermería SATSE).

Entre las publicaciones realizadas, se ha editado el Informe Anual 2007, y se ha recopilado en cederrón las ponencias presentadas en el Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa, celebrado en 2007, así como del Seminario Internacional sobre discriminación por razón de sexo y procedimiento jurídico, celebrado en septiembre 2008. A su vez, *“Las mujeres y los puestos directivos: espejismo de la igualdad”* es una publicación con la que se inicia la *“Colección Igualdad de Trato”*. Esta publicación fue objeto del acto de presentación celebrado el 23 de julio en la Delegación del Gobierno Vasco en Bilbao, en el que colaboró la profesora Elena Martínez Tola, autora y coordinadora

del trabajo, y la vicepresidenta de Confebask, Ana Belén Juaristi.

Durante el año 2008, se ha avanzado en la definición de mecanismos de colaboración, mediante la firma de acuerdos y convenios, entre los que se encuentran: el Convenio de colaboración con la Sociedad Informática del Gobierno Vasco-EJIE S.A. para dar asistencia y soporte técnico del sistema de información de la Defensoría para la Igualdad, firmado el 2 de enero de 2008; Acuerdo Marco de Colaboración con la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea para el desarrollo del conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo, firmado en acto público en fecha 16 de enero de 2008; Protocolo de Coordinación con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, firmado con fecha 13 de marzo de 2008; Acuerdo de Colaboración con la Institución del Ararteko, firmado en acto público el 26 de mayo de 2008; y Convenio de Colaboración con la Fundación Cursos de Verano de la UPV/EHU para la realización de programas formativos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo en el marco de los Cursos de Verano de la UPV/EHU, firmado con fecha 16 de julio de 2008.

Asimismo, se han mantenido diversas reuniones de trabajo, orientadas al impulso de similares mecanismos de colaboración con diversas entidades, entre ellas, el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial y el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco, en este caso, para dar respuesta al mandato de *“colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral*

antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres”, que la Ley 4/2005, en el artículo 64.2 apartado j), ha señalado a esta Defensoría para la Igualdad.

Entre las relaciones con instituciones de la Comunidad Autónoma de Euskadi, es de destacar la relación con el Parlamento Vasco y materializada en la presentación del Informe Anual 2007 tal como legalmente está establecido, así como en la realización de una visita conjunta a la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega y a la Defensoría para la Igualdad de Género de Finlandia. Esta visita ha sido impulsada por la Defensoría para la Igualdad en colaboración con el Parlamento Vasco. Así, la Defensoría para la Igualdad ha organizado y participado junto con la Comisión de Mujer y Juventud del Parlamento Vasco en reuniones de presentación de las citadas Defensorías en sus respectivas sedes en Oslo y en Helsinki, los días 14 al 17 de abril de 2008.

En cuanto a las relaciones transnacionales, se han mantenido reuniones de trabajo al objeto de desarrollar las relaciones con diversas entidades de Lituania, Noruega, Finlandia, Suecia, Islandia, Chile, Colombia y Guatemala, con las que, por su ámbito de competencia, es relevante estrechar relaciones y compartir información mutua, en unos casos a iniciativa de esta Defensoría para la Igualdad y en otros de las entidades visitantes. Entre estas entidades, merece destacar la Defensoría de Igualdad de Oportunidades de Lituania; la Defensoría para la Igualdad y Antidiscriminación de Noruega; la Defensoría para la Igualdad de Suecia; la Defensoría para la Igualdad de Género de Finlandia; el Centro para la Igualdad de Género de Islandia

y el Instituto Internacional para la Igualdad de Género y de la Diversidad, con sede en la Universidad de Islandia; la Asociación Corporación Sisma Mujer, de Colombia; la Unidad de Comunicación del Centro para la Acción Legal en Derechos Humanos, de Guatemala; y el Servicio Nacional de la Mujer, de Chile.

Con el fin de disponer de conocimiento en determinados temas de interés para la Defensoría, se han encargado varios estudios, que se relacionan a continuación:

- *“Guía de derechos laborales en materia de igualdad de género”*, encargado a la UPV/EHU, con la finalidad de difundir los derechos laborales en materia de igualdad de género que asisten a las personas trabajadoras y cuya regulación laboral se enmarca en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- *“Guía para incorporar la igualdad de género en los convenios colectivos”*, contratado a la UPV/EHU, con la finalidad de ofrecer ejemplos prácticos que contribuyan de manera eficaz a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las relaciones laborales en la CAE.
- *“Estudio sobre la relevancia e impacto social de las sociedades gastronómicas en la CAE”*, adjudicado a Farapi, S.L., entidad especializada en estudios antropológicos, que, junto con el análisis jurídico solicitado a una especialista en esta materia de la UPV/EHU, prevé ser presentado al Parlamento Vasco en el próximo ejercicio 2009 con carácter de Informe Extraordinario. Su finalidad es disponer de información fiable y actualizada sobre las sociedades gastronómicas y la regu-

lación jurídica respecto a la restricción del acceso de las mujeres a estas entidades privadas.

- *“Puesta en marcha del Observatorio de Igualdad de Trato”* en la página web de la Defensoría para la Igualdad, contratado a la UPV/EHU. Su objetivo fundamental es recabar, analizar y difundir información periódica y sistemática sobre la situación real de las mujeres y de los hombres desde la óptica de la igualdad de trato en el ámbito del sector privado, a fin de sensibilizar a la opinión pública y denunciar las diferentes caras de la discriminación. Las fuentes oficiales de obtención de la información estadística son: EUSTAT (Instituto Vasco de Estadística), INE (Instituto Nacional de Estadística) y EUROSTAT. Esta información se presentará en tres áreas de interés: 1) Trabajo remunerado; 2) Ingresos monetarios; y 3) Conciliación y corresponsabilidad, a las que precederá una área 0) Contexto socio-económico de la CAE. Debido a su complejidad, su publicación en la web de la Defensoría para la Igualdad se abordará en el ejercicio 2009.

Finaliza el apartado 1 del Informe Anual dando cuenta de situación de interinidad y las características del personal adscrito a los servicios jurídicos de la Defensoría, de carencia de especialización en la materia, escasa experiencia en la Administración Pública y ninguna en el ámbito de la investigación socio-jurídica o de la igualdad de género; así como la asignación y ejecución presupuestaria en 2008.

A su vez, en el apartado 2 del Informe Anual 2008 se exponen las actuaciones de atención a la ciudadanía desarrolladas

a lo largo de esos 12 meses. La defensa de ciudadanas y ciudadanos ante situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado es el modelo específico y especializado de atención que compete a la Defensoría, en base a las funciones que el artículo 64.2 de la Ley 4/2005 le ha encomendado.

En el año 2008, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha atendido 67 nuevas solicitudes por presunta discriminación por razón de sexo, 16 más que el ejercicio anterior. En cuanto a la tipología de estas solicitudes, se trata de 35 consultas (52,2%), 17 quejas (25,4%) y 15 denuncias (22,4%).

Se constata una evolución creciente en el número de solicitudes formuladas a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres: 35 solicitudes en 2006, 51 en el año 2007 y 67 en el 2008. Esto supone un incremento del 31,4% de las solicitudes del año 2008 en relación al año anterior. A su vez, se constata que el porcentaje de consultas ha decrecido un 14,4%, representando algo más de la mitad de las solicitudes atendidas en 2008, y que el número de quejas y denuncias ha incrementado en similares porcentajes, pasando a representar casi la mitad de las solicitudes atendidas. El incremento de quejas y denuncias en detrimento de las consultas, evidencia el mayor peso que progresivamente adquiere la función inspectora e investigadora de la Defensoría para la Igualdad frente a la consultiva o de asesoramiento.

En cuanto al origen de estas solicitudes, la mayoría han sido formuladas por personas particulares (n=55, 82,1%), mayoritariamente mujeres (n=44), aunque también

se han recibido solicitudes de hombres (n=10), siendo en un caso anónima. Aunque en menor número, también hay solicitudes planteadas por entidades privadas (n=4, 6,0%), concretamente 2 empresas y 2 asociaciones; y entidades públicas (n=8, 11,9%), entre las que responden a la iniciativa de la Defensoría para la Igualdad (n=5), de un Centro Educativo de Formación Profesional, un Ayuntamiento y el Síndico de Vitoria-Gasteiz.

En cuanto al ámbito a que hacen referencia dichas solicitudes, más de dos tercios de las solicitudes (n=45, 67,2%) hacen referencia al ámbito laboral, seguido de los medios de comunicación (n=8, 11,9%) y el ámbito de servicios (n=3, 4,5%). Los ámbitos: asociativo, deporte y educación han sido objeto de 1 solicitud respectivamente (1,5%). Las 8 solicitudes restantes refieren a “otros” ámbitos (11,9%) y agrupan problemáticas no vinculadas a las competencias de la Defensoría para la Igualdad.

Los dos motivos aglutinadores del mayor número de solicitudes son la conciliación de la vida laboral, familiar y personal (16,4%), seguido del problema de despido relacionado con el embarazo y la maternidad (14,9%). Esta última problemática visibiliza la intolerable discriminación basada en el sexo que opera, aun hoy en día, con mecanismos de expulsión directa de las mujeres del mercado de trabajo.

En cuanto a la actuación de la Defensoría para la Igualdad ante las 17 quejas recibidas, en 11 casos han sido objeto de acuerdo de investigación; 3 han sido inadmitidas por referirse al ámbito público; y de las 3 restantes, una ha sido resuelta en fase de diligencias previas (reincorporación tras

excedencia por cuidado de menor que la empresa interpretó como excedencia voluntaria, modificando su posición tras informarle que podrían estar incurriendo en discriminación por razón de sexo); otra está en valoración (en fase de diligencias previas se ha solicitado información a la parte de la interesada, pendiente de su recepción para valorar la admisibilidad); y la última queja responde a actuaciones de *“servir de cauce para facilitar la resolución de casos de acoso sexista”* que, tratándose de una entidad pública, implica un actuación diferente de la investigación.

En relación a las 15 denuncias, en 8 casos han sido objeto de investigación de oficio por la Defensoría para la Igualdad. Tras diligencias previas y valoración de admisibilidad, 4 denuncias han sido derivadas a otras instituciones públicas (3 a la institución del Ararteko por tratarse de cuestiones relativas al sector público y 1 al Instituto de la Mujer por ser de un ámbito competencial superior al de la Comunidad Autónoma de Euskadi) y en las 3 denuncias restantes se acordó no incoar procedimiento de investigación por los siguientes motivos: tratarse de una denuncia anónima (incumpliendo el requisito señalado por el artículo 11.3 del Decreto 119/2006), no corroborarse en fase de diligencias previas la información objeto de denuncia (cambiador de bebés accesible para hombres en un centro comercial), y por no disponer de suficiente información para incoar expediente de investigación, pese a haberla solicitado en fase de diligencias previas (entrevista de selección en la que se expone a una candidata interesada que desean contratar a un varón).

La Defensoría para la Igualdad ha acordado iniciar 19 procedimientos de investigación y

servir de cauce en 1 caso de presunto acoso sexista en una entidad pública (62,5%). Estos 20 expedientes han tenido su origen en 12 quejas (inicio del procedimiento de investigación a instancia de parte) y 8 denuncias (expedientes de investigación iniciados de oficio). Dichas solicitudes han sido formuladas por 13 mujeres, 1 hombre, la Defensoría para la Igualdad (n=5) y 1 Centro de Formación Profesional.

Es el ámbito laboral al que hacen referencia la mayoría de dichas investigaciones (n=11), seguido de los medios de comunicación (n=6), y, finalmente, en el sector servicios y ámbito asociativo se han acordado igual número de procedimientos de investigación (n=1, respectivamente).

Del total de los 19 expedientes de investigación, 18 han sido resueltos a la fecha de finalización de este Informe Anual y 1 continúa en fase de investigación. Así, 10 investigaciones han finalizado con resoluciones en las que se constata la vulneración del principio de igualdad de mujeres y hombres; 4 en la que no se evidencia tal realidad; 2 resoluciones cumplen la función de cierre de expediente derivado por presentar la parte interesada demanda judicial (artículo 65 de la Ley 4/2005); y 2 resoluciones de traslado de expediente a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer por obstaculización de la acción investigadora.

Los 10 casos en que se ha constatado discriminación directa o indirecta por razón de sexo son los siguientes: negativa de Eroski S. Coop. a la concreción horaria de la reducción de jornada por guarda legal propuesta por socia cooperativista (2 casos); normativa del Igualatorio Médico Quirúrgico S.A. por la que una mujer asegurada a

su póliza oro no puede acceder sin pareja a la prestación de reproducción asistida; acceso exclusivo de varones a los puestos de trabajo de producción y central de pesadas de la empresa Faes Farma S.A.; anuncios de contactos y servicios sexuales publicados por los diarios Deia, El Correo, Diario de Noticias de Álava, Noticias de Gipuzkoa y El Diario Vasco; y la convocatoria de empleo realizada por la Asociación de Intervención socio-educativa Kalexa por la que solicita tres educadores sociales varones.

Los 4 casos en los que se ha desestimado que se haya incurrido en discriminación por razón de sexo son los siguientes: Hotel Ciudad de Vitoria, al no constatar que se haya producido una situación de acoso sexual; Viajes Marsans, en relación a la medida de fidelización de la empresa que incentiva a las trabajadoras, y no a los trabajadores, que se incorporan a jornada completa después de la baja por maternidad; Castellana de Seguridad S.A. al no corroborarse la presunta discriminación en la promoción profesional; Asociación Gerediaga al desestimar que exista discriminación en la invisibilización de las mujeres en el cartel anunciador de la 43ª edición de la Feria del Libro y del Disco Vasco.

2 procedimientos de investigación han sido suspendidos al haber interpuesto la interesada demanda judicial, de acuerdo a lo señalado en el artículo 65 de la Ley 4/2007, ambas referidas a despido o extinción de contrato laboral relacionado con embarazo, en las empresas: DHL Express S.L. y Pedro Mora Estilistas S.L.

Se han resuelto 2 casos remitiendo el expediente a Emakunde-Instituto Vasco de

la Mujer al objeto de instruir expediente sancionador por obstruir la acción investigadora de la Defensoría, incurriendo en infracción según lo señalado en el artículo 77.3 apartado a) de la Ley 4/2005. La Defensoría para la Igualdad ha encontrado obstaculización grave, por primera vez, a la investigación en 2 de los expedientes iniciados, se trata de la Asociación Gastronómica Recreativa "Txoko-Eder" y de la empresa Horizon Venture Global S.A. En ambos casos por no ser posible la notificación de acuerdo de inicio, por lo que, tras varios intentos de notificación y la correspondiente publicación en el BOPV, se ha dado traslado a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer para instruir expediente sancionador. En uno de estos casos, también, a la Inspección de Trabajo por tratarse del ámbito laboral, dada la gravedad del tema (se informa a una profesional que estimarán su candidatura para el puesto de azafata, ya que para el puesto de coordinador quieren un varón) y que Inspección de Trabajo puede iniciar investigación sin necesidad del conocimiento previo por la empresa.

En cuanto al cumplimiento de las recomendaciones, señalar que las fechas en que se han remitido las recomendaciones corresponden al último trimestre del año 2008 ó primer trimestre de 2009, por lo que el plazo para obtener información acerca del cumplimiento de las mismas es insuficiente.

Finalmente, señalar que en este ejercicio no se han recibido solicitudes de dictámenes ni se ha elaborado análisis de legislación o propuesta de modificación legislativa en este ejercicio.

En cuanto a los proyectos para un futuro in-

mediato, la referencia a los retos de futuro ya fueron señalados en el anterior Informe Anual 2007. En él se decía que el eje central de la planificación estratégica de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres para sus primeros cinco años es la puesta en marcha de este órgano de nueva creación, no sólo en cuanto a los aspectos materiales sino también en cuanto a la definición y operativización de herramientas y procedimientos. Se trata de definir y desarrollar herramientas sobre las que se asienten las actuaciones de la Defensoría para la Igualdad, respondiendo con calidad, eficacia y garantías jurídicas al objetivo y a las funciones encomendadas para el desarrollo de las acciones de vigilancia del cumplimiento del derecho fundamental a la igualdad, así como de una suerte de pedagogía social para la eliminación de la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, a través de sus actuaciones y, en particular, de los procesos de investigación que desarrolle.

Finaliza así el Informe Anual de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres relativo al año 2008.

Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008

Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008

Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008

Informe Anual
2008



Informe Anual
2008



Informe Anual
2008

