



DEFENTSORIA

Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako
Para la Igualdad de Mujeres y Hombres

INFORME ANUAL AL PARLAMENTO VASCO

24 de mayo 2006-24 de mayo 2007

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

Índice

INTRODUCCIÓN	3
1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
1.1 Ley 4/2005	6
1.2 Decreto 119/2006	10
1.3 Ley Orgánica 3/2007	12
2. ACTUACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	
2.1 Definición de la institución	17
2.2 Definición y desarrollo de la imagen corporativa	21
2.3 Herramientas para el funcionamiento	22
2.4 Difusión y comunicación	26
2.5 Mecanismos de coordinación y colaboración	29
2.6 Estudios	39
3. ACTUACIONES DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA	
3.1 Delimitación de términos	58
3.2 Descripción de la ciudadanía atendida	61
3.3 Descripción del elenco de solicitudes atendidas	65
3.4 Dictámenes	109
4. PERSONAL Y PRESUPUESTO ECONÓMICO	
4.1 Personal	110
4.2 Presupuesto económico	113
5. RESUMEN	115
6. VALORACIÓN	121

Introducción

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi es un nuevo recurso creado por la Ley 4/2005, de 18 de febrero del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y regulado por el Decreto 119/2006, de 13 de junio, por el que se aprueba su Reglamento de organización y funcionamiento.

Tanto la Ley 4/2005 (artículos 73 y 74) como el Decreto 119/2006 (artículo 19) establecen que la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha de presentar al Parlamento Vasco los informes anuales y extraordinarios que elabore. En relación a los contenidos que debe incluir el Informe Anual, ambos artículos especifican que debe hacer referencia al menos a las siguientes cuestiones:

- Relación del número y tipo de investigaciones llevadas a cabo tanto de oficio como a instancia de parte y el resultado de las mismas, señalando las propuestas de conciliación y las recomendaciones realizadas y si han sido aceptadas o no, así como, en su caso, los supuestos en los que se haya dificultado o impedido la acción investigadora de la Defensoría.
- Relación de las quejas rechazadas y sus motivos.
- Relación de dictámenes emitidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 4/2005.
- Relación del número y tipo de asesoramientos llevados a cabo.
- En su caso, relación de estudios y de propuestas de legislación y de reforma legislativa realizadas.
- Cualesquiera otras cuestiones que se consideren de interés.

Este primer Informe Anual corresponde al periodo del primer año de andadura de la Defensoría, esto es, desde la fecha del nombramiento por el Lehendakari de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Juan José Ibarretxe Markuartu, de la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres -24 de mayo de 2006-, Maite Erro Jauregi. Por ello, incorpora la descripción de las actuaciones desarrolladas por este órgano en el periodo comprendido entre el 24 de mayo de 2006 al 24 de mayo de 2007.

Los objetivos establecidos en su elaboración son: transmitir el importante tiempo invertido, durante estos doce meses, en cuestiones de logística básicas como el espacio físico donde ubicar la sede de la Defensoría y su equipamiento, dar a conocer el alto nivel de especialización en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado que se ha encomendado a este órgano y describir características de las solicitudes planteadas por la ciudadanía.

El periodo sobre el que se relatan los datos en este Informe Anual ha sido objeto de reflexión, sobre lo que se han adoptado las siguientes dos decisiones: que este primer Informe responda a un periodo anual completo con el fin de proporcionar una visión global sobre los múltiples temas abordados y que los sucesivos Informes Anuales abarcarán cuestiones abordadas a lo largo de los años naturales o presupuestarios, de modo que tanto el análisis de la información como las comparativas interanuales y con otras entidades o fuentes estadísticas resulte más fácil y comprensible.

Este Informe Anual está estructurado en 6 apartados en los que se exponen los siguientes contenidos:

El primer apartado aborda los fundamentos jurídicos de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres desde su creación por la Ley 4/2005, regulación por el Decreto 119/2006 y las modificaciones en el ordenamiento jurídico en esta materia introducidas por la Ley Orgánica 3/2007.

En el segundo apartado se describen las actuaciones llevadas a cabo, entre los meses de mayo 2006-mayo 2007, para la puesta en marcha de la Defensoría, esto es, localización de un espacio para la ubicación de la sede, equipamiento, definición de herramientas para el funcionamiento, temas relacionados con la imagen corporativa, difusión y comunicación, desarrollo de relaciones de colaboración, estudios realizados, etc.

A su vez, el tercer apartado se centra, previa delimitación terminológica de las solicitudes de la ciudadanía atendidas en la Defensoría, en la descripción de la población atendida, clasificación de la casuística, procedimientos de investigaciones acordadas y recomendaciones emitidas.

En el cuarto apartado se exponen contenidos relacionados con la dotación de personal y la dotación económica de la Defensoría.

Finalmente, los contenidos de los apartados cinco y seis tienen como finalidad proporcionar una síntesis de lo expuesto en los cuatro apartados precedentes, así como una valoración global acerca de cuestiones centrales para la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1 FUNDAMENTOS JURÍDICOS DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Este primer apartado del Informe Anual describe los fundamentos jurídicos de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, órgano de nueva creación, cuyo fin es velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi y la defensa de la ciudadanía ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo relativas al sector privado. Este órgano, de carácter independiente, ha sido creado por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (en los sucesivos Ley 4/2005) y regulado por el Decreto 119/2006, de 13 de junio, de Presidencia del Gobierno, por el que se aprueba su Reglamento de organización y funcionamiento (en los sucesivos Decreto 119/2006).

Ambos referentes se han visto completados por las importantes modificaciones legislativas que, en lo que respecta al ámbito de actuación de la Defensoría -el sector privado-, ha introducido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en los sucesivos Ley Orgánica 3/2007).

La puesta en marcha de la Defensoría se inicia con el nombramiento de la Defensora el 24 de mayo de 2006, por Decreto 3/2006, de 16 de mayo, del Lehendakari de la Comunidad Autónoma de Euskadi de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 4/2005 a propuesta del Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

1.1 Ley 4/2005

La elaboración y aprobación de la Ley 4/2005 ha supuesto un hito sin precedentes en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma por la amplia participación

ciudadana con que ha contado y porque, asimismo, se ha hecho eco de las principales líneas estratégicas señaladas desde los organismos internacionales.

En este proceso han sido muchas las personas de este país, unas anónimas y otras conocidas, desde mujeres feministas organizadas –motor indiscutible en dicha etapa- hasta mujeres y hombres que desde sus respectivas parcelas, en el ámbito laboral, familiar, político, etc., quienes han contribuido con su esfuerzo y dedicación a la construcción del camino que conduce hacia la igualdad real y efectiva.

La Ley 4/2005 describe, en su exposición de motivos, el significado del término *igualdad de mujeres y hombres*, fin último de esta Ley que persigue conseguir *“una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres”*.

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres es una de las importantes novedades que introduce esta Ley, a cuya creación y regulación dedica su Título IV y que define como *“un nuevo órgano de carácter independiente que tiene por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato en la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado”*.

Esta importancia radica en la creación de un nuevo recurso en sí misma, pero, sobre todo, en la expresa ampliación al sector privado el ámbito de vigilancia de los poderes públicos ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo y *“de este modo, se complementa la labor que en esta materia, y por lo que respecta al sector público vasco, está llevando a cabo la institución del Ararteko, y se da respuesta a los mandatos comunitarios sobre la existencia de organismos*

independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres...”.

La necesidad de organismos independientes que promuevan la defensa del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres está establecida en el artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, 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 en el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Ambas Directivas prevén que los estados miembros designen organismos que entre sus competencias figuren:

- “Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación a la hora de tramitar sus reclamaciones por discriminación.
- Realizar estudios independientes sobre discriminación.
- Publicar informes independientes y formular recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación”.

En la línea señalada en ambas Directivas, la Ley 4/2005 establece que *“la defensoría ejerce sus funciones con plena autonomía respecto al resto de la Administración y se adscribe, sin integrarse en la estructura jerárquica de la Administración, a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer”* (artículo 63.2) y *“ejerce sus funciones con objetividad e imparcialidad y sin sujeción a vínculo jerárquico alguno ni a instrucciones de ninguna clase”* (artículo 64.1). Asimismo, caracteriza a su titular por una serie de rasgos definitorios y le sujeta a un régimen de

incompatibilidades muy estricto (artículo 67.3) que refuerzan la autonomía con que ha sido investida esta institución.

En cuanto a las funciones atribuidas a la Defensoría, el artículo 64 de la Ley 4/2005 explicita con nitidez que deberá:

- a) *“Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.*
- b) *Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.*
- c) *Prestar asesoramiento y asistencia a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles actuaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.*
- d) *Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista.*
- e) *Analizar y evaluar el grado de cumplimiento de la normativa antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.*
- f) *Estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa.*
- g) *Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta Ley, y que hace referencia a los informes anuales y extraordinarios a presentar al Parlamento Vasco, así como a la elaboración de los dictámenes previstos en el artículo 95 del Real Decreto Legislativo 2/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.*
- h) *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.*

- i) Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.*
- j) Cualquier otra función incluida en esta ley o que le sea encomendada para el cumplimiento de sus fines".*

En esta Ley también se establecen los límites de la Defensoría en cuanto a las quejas referidas al ámbito de la intimidad y a aquellas sobre las que haya recaído sentencia, estén pendientes de resolución o la parte interesada haya interpuesto demanda o recurso ante los tribunales. Además, especifica que los actos de investigación deben ser los estrictamente necesarios para el esclarecimiento de las posibles conductas o hechos discriminatorios. Estas investigaciones se han de llevar a cabo en la más estricta reserva. Finalmente, establece que la Defensoría no tiene competencia para revocar o sancionar actos discriminatorios.

En cuanto al poder sancionador, la Ley 4/2005 indica que será una infracción objeto de sanción el hecho de dificultar, negarse u obstruir la acción investigadora de la Defensoría y establece que en los casos leves y graves corresponde a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y en los muy graves al Consejo de Gobierno.

Por último, es importante señalar que esta Ley incorpora en sus principios generales (artículo 3.1) la definición de los conceptos igualdad de trato, discriminación directa, discriminación indirecta y acción positiva, definiciones coherentes con las establecidas por las Directivas europeas y que, posteriormente, incorpora la Ley Orgánica 3/2007.

1.2 Decreto 119/2006

El Decreto 119/2006 (artículo 7 y 8) establece, entre otras especificidades, el régimen económico y financiero de la Defensoría, especificando que:

- Las dotaciones económicas se consignarán en el presupuesto de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer dentro de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- En su ámbito de actuación dispone de todas las facultades en materia presupuestaria que la normativa vigente atribuye a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, a cuya Dirección debe informar sobre el ejercicio de la misma.
- La contratación y adquisición de bienes y servicios por la Defensoría se rige por la normativa de contratación pública de la Administración General de la Comunidad Autónoma.
- Puede suscribir acuerdos o convenios de colaboración con cuantos organismos públicos o privados estime oportuno, en el marco de las funciones que tiene atribuidas.
- Y puede conceder becas y ayudas o subvenciones en el marco de sus funciones y de las normas reguladoras aprobadas por los órganos competentes.

El aspecto más relevante del Decreto, sin embargo, hace referencia a su funcionamiento, recogido en el capítulo III, artículos 9-18, en que desarrolla las disposiciones recogidas en la Ley 4/2005 respecto al procedimiento de investigación ante supuestas situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo en el sector privado y determina este procedimiento así como el ámbito de especialización de la Defensoría.

De acuerdo a este reglamento, la iniciación del procedimiento de investigación podrá ser de oficio *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.*

La iniciación del procedimiento de investigación a instancia de parte se realizará tras el acuerdo de iniciación que procede en los casos de valoración positiva de admisión de las quejas presentadas 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* así como *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 (...) en nombre o en apoyo de la persona que se considere discriminada cuando cuenten con su autorización.*

El proceso de instrucción contempla las diligencias de investigación, el deber de colaboración de todas las personas sometidas a la investigación de la Defensoría, el plazo de alegaciones, la obligada reserva con que debe desarrollarse la investigación, que concluirá con un trámite de audiencia a las partes.

El procedimiento finaliza mediante resolución, en la que se ha de dar cuenta del resultado de las investigaciones con notificación a las personas interesadas y, en caso de que se hubiera iniciado como consecuencia de petición razonada de otro órgano, también se comunicará a éste. La resolución podrá proponer medidas de conciliación a las partes o bien recomendaciones a la entidad contra quien se formula la queja.

A su vez, el capítulo IV del Decreto aborda aspectos sobre la relación con otras instituciones y, de forma expresa, con el Parlamento Vasco, con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y con la institución del Ararteko.

1.3 Ley Orgánica 3/2007

Esta Ley viene a reforzar el ordenamiento jurídico en materia de igualdad e introduce cuestiones de gran interés en lo referente al ámbito de actuación de la Defensoría, tanto por las aportaciones que realiza respecto a cuestiones de

discriminación por razón de sexo como a medidas que introduce referentes al sector privado.

Caben señalar los aspectos conceptuales introducidos en el Título I de esta Ley (artículos 3-13) referentes al *Principio de Igualdad y la tutela contra la discriminación* y en coherencia con lo establecido en las Directivas europeas y la Ley 4/2005.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres *"supone 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"*.

"El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las del 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".

*"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"*.

*"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 de otro sexo, salvo que dicha*

disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados".

*"En cualquier caso, se considera discriminatoria **toda orden de discriminar**, directa o indirectamente, por razón de sexo".*

*"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 y ofensivo".*

*..."Constituye **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".*

..."Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo".

..."El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo".

*..."Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionadas con el **embarazo o la maternidad**".*

*..."También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona **como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres**".*

Finalmente, es necesario resaltar la introducción de medidas procesales garantistas en los casos de discriminación por razón de sexo al establecer que *"corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad"* así como la recabación por el órgano judicial, si lo estimase útil y pertinente a instancia de parte, de informe o dictamen de los organismos competentes que, en el ámbito de su competencia, podría solicitarse a la Defensoría.

La Ley Orgánica 3/2007 introduce modificaciones en relación al ámbito empresarial, concretamente:

- El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores y/o trabajadoras. Las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo y en los términos previstos en el mismo. Asimismo, las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de dichos planes será voluntaria para las demás empresas.
- Se crea el distintivo empresarial en materia de igualdad para reconocer a aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de

trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras, similar al distintivo regulado para la Comunidad Autónoma de Euskadi por el Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, de "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres".

- Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Mediante la modificación del Estatuto de los Trabajadores se modifican y amplían los permisos ya reconocidos. Se aumenta el permiso de paternidad a trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad. Se amplía el derecho de reducción de jornada por guarda legal ya que, por un lado, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción pasa de seis a ocho años y, por otro, el límite mínimo de dicha reducción se reduce a un octavo de la jornada. También, se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares.
- El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que puedan ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- Se incluye el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo de ocho años a partir de la entrada en vigor de la Ley.

2 ACTUACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LA DEFENSORÍA PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Los contenidos de este segundo apartado describen las actuaciones llevadas a cabo durante doce meses (mayo 2006-mayo 2007) por la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres y, tratándose del primer año de andadura, dichas actuaciones están relacionadas con el inicio de su puesta en marcha: localización de una sede, equipamiento, definición de herramientas para el funcionamiento, imagen corporativa, difusión y comunicación, desarrollo de relaciones de colaboración y puesta en marcha de mecanismos de coordinación, haciendo hincapié en la propia definición de la institución y en su ámbito de actuación.

2.1 Definición de la institución

La Defensoría constituye un recurso de nueva creación en la Comunidad Autónoma de Euskadi para la defensa del derecho fundamental de igualdad y no discriminación por razón de sexo, por ello será probablemente una experiencia de referencia para otras Comunidades Autónomas, que van a hacerse eco de esta iniciativa y a estar atentas a su evolución.

Esta reflexión motiva la elaboración de un subapartado sobre la definición institucional de la Defensoría, siendo obligada la referencia al respaldo normativo europeo, a la singularidad de su régimen jurídico, a la complementariedad de sus actuaciones con la institución del Ararteko, así como a la aproximación en la concreción y cuantificación del sector privado por ser su ámbito de actuación.

Este órgano de carácter independiente tiene por objeto velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de la Comunidad Autónoma de Euskadi y defender a la ciudadanía ante posibles situaciones o prácticas discriminatorias por razón de

sexo que se produzcan en el sector privado, labor complementaria en esta materia con la que, en el sector público vasco, lleva a cabo la institución del Ararteko.

“La Defensoría se constituye en un supuesto de organismo independiente, sui generis, cuyo régimen jurídico singular viene definido por su Ley de creación”, según reza el Dictamen 40/2006, párrafo 43, de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, y cuya singularidad comparte en la Administración General de la Comunidad Autónoma con la Agencia Vasca de la Competencia y con la propia Comisión Jurídica Asesora.

Su creación tiene origen en lo establecido en el artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre, del Parlamento Europeo y del Consejo, y en el artículo 12 de la Directiva 2004/113/CE, del Consejo, de 13 de diciembre.

En esta línea, la Ley 4/2005 establece que *“la defensoría ejerce sus funciones con objetividad e imparcialidad y sin sujeción a vínculo jerárquico alguno ni a instrucciones de ninguna clase”,* y caracteriza a su titular por una serie de rasgos definitorios y le sujeta a un régimen de incompatibilidades muy estricto, *“que refuerzan la autonomía con que ha sido investido el organismo”.*

“En el caso de la Defensoría, más que los mecanismos coactivos, prima el informe, el consejo, la mediación, el estudio (...). Esta separación de la Administración activa facilita ese modo peculiar de intervención, y permitirá que actúe con arreglo a pautas específicas distintas de las habituales”¹.

Es importante considerar que las Defensorías para la Igualdad de Género que conocemos (Noruega, Suecia y Finlandia) cuentan con alrededor de 25 años de experiencia. No obstante, su marco jurídico difiere del nuestro, por lo que no podrá recurrirse a esa experiencia como referente procedimental y su definición

¹ Dictamen 40/2006, párrafo 49, de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.

institucional difiere en la medida que abarcan no sólo el sector privado sino también el sector público.

También será relevante en el desempeño de las funciones encomendadas a la Defensoría la reciente aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 por su incidencia, desde su articulado y desde las diversas modificaciones legislativas, en el sector privado.

El “sector privado” es el ámbito al que la Ley ha circunscrito las funciones contenidas en el párrafo 2, apartados a), b) y c) en lo que respecta al derecho antidiscriminatorio en materia de igualdad de mujeres y hombres, que debe ejercer la Defensoría. Esto es, es el órgano con competencia para conocer de los procedimientos de investigación sobre las presuntas situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo iniciados tanto de oficio como a instancia de parte, siempre y cuando sean relativos al sector privado.

Se hace necesario disponer, así como exponer, una definición teórica y operativa de “sector privado”, esto es, qué significa y en qué cifras tanto de personas como de establecimientos se cuantifica.

El término “sector privado” hace referencia a un concepto no definido en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que, desde una primera aproximación, podemos delimitarlo por oposición al concepto de “sector público”. Atendiendo a la definición de sector público que introduce la Ley 5/2006, de 17 de noviembre, de Patrimonio de Euskadi, el sector público engloba las administraciones públicas, sus organismos autónomos, las sociedades públicas, las fundaciones del sector público y los consorcios. Por contraposición, el “sector privado” incluye todos los establecimientos cuya actividad económica y social no se encuentra incluida en la citada relación.

A partir de esta delimitación, con la finalidad de conocer el número de establecimientos y empleo del sector privado por territorios y comarcas según rama de actividad, se ha recurrido al Directorio de Actividades Económicas (Eustat, 2006). Esta fuente hace referencia a 182.276 establecimientos y 765.339 puestos de trabajo en la Comunidad Autónoma de Euskadi. En relación a la distribución por territorio histórico, en Bizkaia se encuentra el 51,5% de los establecimientos (n=93.946) y el 50,5% del empleo (n=386.587); a su vez, en Gipuzkoa el 35,6% de los establecimientos (n=64.927) y el 33,7% del empleo (n=257.684); y en Álava el 12,8% de los establecimientos (n=23.403) y el 15,8% del empleo (n=121.068).

En cuanto a la distribución de estos establecimientos y empleo según rama de actividad, los datos constatan que: en la industria y energía incluye 14.733 establecimientos y 221.835 empleos; la construcción 27.038 establecimientos y 87.061 empleos; el comercio y reparación 47.902 establecimientos y 138.957 empleos; la hostelería 14.229 establecimientos y 45.280 empleos; el transporte y la comunicación 15.118 establecimientos y 48.653 empleos; la banca, seguros y servicios a empresas 39.855 establecimientos y 141.418 empleos; y en otras actividades de servicios hay 23.401 establecimientos y 82.135 empleos. Esta última clasificación incluye el ámbito de la educación, sanidad y servicios sociales, actividades asociativas, recreativas, culturales, etc.

Sin embargo, la definición y cuantificación del “sector privado” en base a la Ley del Patrimonio es una interpretación restrictiva porque se fundamenta en la perspectiva de la titularidad, del dominio, de la propiedad de bienes, participación, etc. y, por tanto, desde una perspectiva muy diferente a la que debe abordar la Defensoría, la de la eficacia jurídica de los derechos fundamentales de igualdad y no discriminación entre particulares.

La delimitación entre “lo público” y “lo privado” es un tema importante para la actuación que se le pide a la Defensoría y es, asimismo, un tema espinoso que no está bien resuelto en el plano teórico pero que se viene resolviendo en el plano

práctico, estableciendo como elemento de delimitación las normas que lo rigen, de modo que cuando la relación con terceros actúa en función de normas de derecho privado, entenderemos que estamos ante un ámbito de competencia de la Defensoría. Esto es, los límites de su ámbito competencial no se encontrarían delimitados exclusivamente por características del patrimonio, sino también por el derecho público o privado que lo rige y abarcaría, además de las personas vinculadas por una contratación laboral con entidades públicas o privadas, a todas aquellas personas a quienes pueden afectar relaciones particulares en el acceso a bienes y servicios y su suministro, que abarcará a todas las personas en la Comunidad Autónoma de Euskadi a las que afecten relaciones entre particulares, cuando éstas superan el ámbito de la intimidad y, también, a todas las personas que, no siendo residentes ni empadronadas en esta Comunidad Autónoma, puedan sentirse afectadas por prácticas y/o situaciones de discriminación por razón de sexo en su relación con establecimientos del sector privado de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Esta dimensión del número de personas que pueden ser afectadas por las normas del derecho privado, en lo que se ha delimitado como sector privado, es relevante no sólo desde una perspectiva organizativa sino también en cuanto a su alcance, debido a la potencial actuación de la Defensoría en la modificación de la estructura social patriarcal hacia modelos sociales paritarios y no discriminatorios, poniendo límite a la discriminación también en los casos en que ésta se produce en el marco de las relaciones entre particulares.

2.2 Definición y desarrollo de la imagen corporativa

A lo largo de este primer año, se ha abordado también la definición de un logotipo, una marca identificativa y la convivencia de ambos elementos con el logotipo del Gobierno Vasco, así como su aplicación a diferentes soportes de comunicación.

Las primeras actuaciones han consistido en la definición del *naming*, esto es, una marca que contribuya a una fácil y rápida identificación y memorización de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Tras una fase de análisis y propuestas, se acordó el término *Defentsoria*. Se trata de una marca, no corresponde a la traducción al euskara del término Defensoría.

Asimismo, se ha abordado la elaboración de una imagen corporativa que facilite su identificación y la aplicación de la misma en diversas herramientas de comunicación: identificación de las paredes de las oficinas, tarjetas de visita, papelería, sellos de caucho, placa de identificación de la sede, libro de visitas, plantillas para soporte informático Word, plantillas de power-point, correo electrónico, presentaciones interactivas, invitación para el acto inaugural de la sede, así como diversos paneles informativos creados como elementos de comunicación para su difusión en el acto de inauguración oficial de la sede y, también, como herramienta para la divulgación de la Defensoría en y fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

La elaboración y edición de un folleto informativo sobre la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres que aborda contenidos como: su ubicación, funciones, límites y quiénes y cómo pueden presentar una queja, etc., culmina el trabajo desarrollado de definición de la imagen corporativa.

2.3 Herramientas para el funcionamiento

Se señalan en este apartado las actuaciones desarrolladas a lo largo de este periodo para contar con dos herramientas básicas para la puesta en marcha del funcionamiento de la Defensoría: por un lado, una sede operativa, con el consiguiente equipamiento y conexión a redes de agua, energía y comunicación y, por otro, una herramienta informática básica de tramitación de los expedientes de procedimientos de investigación.

Con dicha finalidad, se han mantenido reuniones y contactos con Direcciones de Gobierno Vasco, de quienes ha recibido una inestimable colaboración, que no se puede omitir en este Informe, en relación a diversas materias y actuaciones.

Es de justicia reconocer la colaboración, apoyo y orientación técnica facilitada por la Viceconsejería de Administración y Servicios de Hacienda y Administración Pública en la gestión de contratación del local y conexión telefónica e informática; la colaboración y ayuda facilitada por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer en cuanto a la gestión económica durante los siete meses en que esta Defensoría no ha contado con personal para la gestión de servicios, además de orientación técnica posterior; la colaboración de EJIE en la valoración del aplicativo informático; y la valiosa información facilitada por la institución del Ararteko y por la Dirección de Consumo y Seguridad Industrial en cuanto a sus procedimientos informáticos de tramitación de expedientes. Asimismo, se encuentra la colaboración de Lehendakaritza a través de la Dirección de Relaciones Institucionales, la Dirección de Estudios y Régimen Jurídico, la Dirección de Servicios, la Secretaría de Comunicación y la Delegación de Euskadi en Bruselas.

A modo de primera actuación de carácter urgente, se inició la búsqueda de un local que permitiera una ubicación adecuada de la sede de la Defensoría a las funciones encomendadas por la Ley 4/2005 y a las características de organización y funcionamiento definidas en el Decreto 119/2006. Durante estos meses, se contó con dos despachos de trabajo de uso provisional, uno en Donostia-San-Sebastián, en la c/ Andía 13, cuya titularidad corresponde a la Delegación de Educación, y otro en Vitoria-Gasteiz, en la c/ Beato Tomás de Zumárraga 73, cuya titularidad corresponde a EJIE. Ambos despachos han sido utilizados hasta final de 2006 por la Defensora y por la Asesora en Igualdad.

Teniendo en cuenta que la dotación de personal aprobada por el Gobierno Vasco eran 6 puestos de trabajo y que la principal función de la Defensoría consiste en la atención de consultas, quejas y denuncias por parte de la ciudadanía, se estableció

que la sede debía disponer de las siguientes características: área aproximada de 200 m², de fácil acceso y en el centro urbano de Vitoria-Gasteiz, cuya ubicación y configuración faciliten el acceso y la visibilidad para toda la ciudadanía, características fundamentales para el desarrollo de sus funciones.

En el mes de julio (2006), la Defensora, tras visitar locales facilitados por diversas agencias inmobiliarias, elaboró y presentó en Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer una propuesta basada en la valoración de 7 espacios, todos ellos requeridos de realización de obras de acondicionamiento y/o eliminación de barreras arquitectónicas. Este proceso finalizó con la firma, en diciembre 2006, de un contrato de arrendamiento entre el Director de Patrimonio y Contratación (Departamento de Hacienda y Administración Pública) y la parte propietaria para 5 años.

Fue necesario un mes más para materializar el equipamiento de mobiliario (mesas, sillas, estanterías, armarios archivadores, etc.), herramientas de trabajo (ordenadores, impresoras, fotocopidora, escáner, material de oficina, etc.), instalación de un sistema de seguridad, conexiones de electricidad, telefonía e informática.

En enero 2007, el personal adscrito a la Defensoría (tres personas en ese momento), pudo empezar a trabajar en la actual sede. La apertura oficial de la sede, sita en la c/ Portal de Castilla nº 25 de Vitoria-Gasteiz, se realizó en el acto inaugural presidido por el Lehendakari de la Comunidad Autónoma de Euskadi (21 de febrero, 2006), contando a partir de ese momento con la totalidad del personal asignado (seis personas). Posteriormente, se han realizado adecuaciones como: la instalación de una terminal de control horario, adquisición e instalación de fax y petición al Ayuntamiento de una plaza de aparcamiento reservada para personas con problemas de movilidad.

En otro orden de actuaciones y relacionadas con el procedimiento de investigación, el Decreto 119/2006 (Capítulo III, Sección 2ª, 3ª y 4ª) regula la iniciación del procedimiento de investigación, instrucción y finalización por presunta discriminación por razón de sexo en el sector privado en los términos siguientes:

- La iniciación del procedimiento de investigación (Sección 2ª) especifica los tipos de iniciación del procedimiento (de oficio y a instancia de parte, artículos 11 y 12); forma de la queja (artículo 13); registro de queja (artículo 14); admisión o inadmisión y notificación, acuerdo de iniciación del procedimiento, nombramiento de la persona que instruye el expediente y notificación del acuerdo de iniciación (artículo 15).
- La fase de instrucción (Sección 3ª) hace referencia a las diligencias de investigación, trámite de audiencia y plazo para alegaciones (artículos 16 y 17).
- Y la finalización (Sección 4ª), mediante resolución, pone fin al procedimiento proponiendo medidas de conciliación a las partes al objeto de erradicar situaciones o prácticas discriminatorias o recomendaciones a la persona contra quien se formula la queja (artículo 18).

Dadas las características de este procedimiento, principalmente el volumen de documentación que puede generar cada expediente, en colaboración con la Sociedad Pública Eusko Jaurlaritzaren Informatika Elkartea – Sociedad Informática del Gobierno Vasco (EJIE S.A.) se está trabajando en el desarrollo de un aplicativo informático -sobre la plataforma tecnológica de la e-Administración (PLATEA)- con el fin de dar respuesta a las necesidades de Gestión de Expedientes, así como de gestión, registro y organización de archivo. Con el fin de responder a esta necesidad, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha asumido el compromiso de acordar la fórmula de convenio con EJIE S.A. para fechas próximas.

2.4 Difusión y comunicación

"Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones" constituye una de las funciones atribuidas a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres 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 inicia a partir de las solicitudes presentadas por la ciudadanía. Desde esta realidad, el objetivo ha sido dotar al órgano de las herramientas necesarias para su lanzamiento y fase inicial de comunicación, creando algunos elementos de comunicación necesarios en base a la imagen corporativa y respondiendo a las peticiones de diversos medios de comunicación.

Las actuaciones de difusión y comunicación están dirigidas a la población de la Comunidad Autónoma en general y al sector privado en particular: empresariado y trabajadores y trabajadoras, asociaciones profesionales, sindicatos, asociaciones de mujeres y asociaciones en general, así como agentes sociales y medios de comunicación. El objetivo es dar a conocer la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

La presencia de la institución en los medios de comunicación se inicia con el nombramiento oficial de la Defensora (24 de mayo, 2006) y ha mantenido su presencia en dichos medios por los eventos siguientes:

- Aprobación del reglamento 119/2006 (junio, 2006).
- Concentración institucional contra la violencia doméstica en Donostia-San Sebastián junto a los Defensores del Pueblo de diversas Comunidades Autónomas (julio, 2006).
- Presencia institucional de la Defensora en el Alarde de Irun y Hondarribia (junio y septiembre, 2006).
- Visita a las Defensorías para la Igualdad de los países nórdicos (noviembre, 2006).

- Comparecencia ante la Comisión Mujer y Juventud del Parlamento Vasco (diciembre, 2006).
- Inauguración de la sede (21 de febrero, 2007).
- Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo, 2007).

Durante estos doce meses, se han mantenido 50 entrevistas con los medios de comunicación: prensa escrita (Diario de Noticias de Álava, Diario de Noticias de Gipuzkoa, El País, Expansión, Berria, El Correo, Deia, Diario Vasco, El Mundo, Gara y Periódico Información de la Cámara de Comercio de Bilbao); prensa digital (Eusko News, Boletín del Observatorio de la violencia de género en Bizkaia); revistas (Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Instituto Navarro de la Mujer, Igual a Igual, Habe, Frida, Boletín Europa-Euskadi); radio (Radio Euskadi, Radio San Sebastián-Cadena Ser, Ser Vitoria, Onda Vasca, Onda Cero, Radio Nacional, Euskadi Irratia, Xorroxin Irratia, Herri Irratia, Bizkaia Irratia); y televisión (ETB). Además de la participación mensual en el programa "Boulevard" de Radio Euskadi, en las que se han abordado temas y contenidos relacionados con características de la Defensoría, inauguración de la sede, casuística de las solicitudes presentadas por discriminación por razón de sexo, implicaciones de la Ley Orgánica 3/2007 en el sector privado, etc.

Asimismo, en diciembre la Defensora compareció ante la Comisión Mujer y Juventud del Parlamento Vasco, a petición del grupo Ezker Abertzaleak con el fin de exponer una valoración de su actuación hasta la fecha y planificación futura (13 de diciembre, 2006).

La Defensora presentó las *Conclusiones* de las VII Jornadas Internacionales *De los Derechos a los Hechos, buenas prácticas en materia de igualdad* organizadas por la Presidencia del Parlamento Vasco en colaboración con las Presidencias de las Juntas Generales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa, celebradas en Bilbao (2-4 de octubre, 2006); participó en las III Jornadas Municipales de Igualdad, organizadas por el Ayuntamiento de Galdakao, con la ponencia *Liderazgo y participación de las*

mujeres en los órganos de decisión (8 de noviembre, 2006); así como en la III Edición de las Jornadas de *Sensibilización en materia de violencia de género* organizada por el Departamento de Derechos Humanos, Empleo e Integración Laboral de la Diputación Foral de Gipuzkoa presentando la ponencia *Situación de discriminación de las mujeres en el siglo XXI*, celebradas en Donostia-San Sebastián (8 de marzo, 2007).

En otro orden de cosas y con motivo de la inauguración oficial de la sede (21 de febrero, 2007), se organizó un acto público presidido por el Lehendakari, la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y la Defensora para la Igualdad de Mujeres y Hombres. En este acto participaron cerca de 100 personas, entre las que cabe destacar el apoyo a la creación de este nuevo servicio público por parte de la Presidenta del Parlamento Vasco, el Delegado de Gobierno en la Comunidad Autónoma de Euskadi, el Ararteko, miembros del Parlamento y representantes del ámbito institucional, empresarial, sindical, político, asociativo y medios de comunicación.

Se han editado 5.000 folletos informativos, de los cuales se han distribuido 4.000, acompañados de una carta de presentación, entre agentes sociales pertenecientes al sector público (miembros del Parlamento, Alcaldías y Áreas de Igualdad de los Ayuntamientos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Direcciones del Gobierno Vasco, institución del Ararteko, Institutos de la Mujer del Estado y de otras Comunidades Autónomas, Fiscalías, Juzgados, etc.); y al sector privado (sindicatos, asociaciones y colegios profesionales -incluidas asociaciones profesionales de agentes de igualdad-, asociaciones empresariales, asociaciones de mujeres, consultorías, empresas reconocidas como entidades colaboradoras en materia de igualdad, etc.).

Finalmente, cabe señalar el trabajo de difusión realizado en el mes de mayo sobre el *Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa* que, organizado en colaboración con Cursos de Verano de la Universidad del País

Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea y co-dirigido con la Dirección de Igualdad de dicha Universidad. Este Seminario se celebrará en el mes de septiembre 2007 en Donostia-San Sebastián y refuerza el trabajo de difusión de esta Defensoría.

2.5 Mecanismos de coordinación y colaboración

A la Defensoría le compete, entre otras funciones, *"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"* tal y como se recoge en el artículo 64.2 apartado h) de la Ley 4/2005.

En cuanto a la relación con otras instituciones, señala el artículo 22 del Decreto 119/2006 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 este primer año, se han mantenido diversos contactos y reuniones con entidades públicas y privadas con el fin de dar a conocer la Defensoría y, más concretamente, desarrollar relaciones de colaboración y establecer mecanismos de colaboración.

En relación a la **institución del Ararteko**, se han mantenido reuniones orientadas a la demanda de información técnica en relación a los procesos de tramitación de esta institución con casi 20 años de experiencia y al establecimiento de mecanismos de colaboración en materias de preocupación común. Esta colaboración es coherente y complementaria con la labor desarrollan por ambas instituciones -defensa de la ciudadanía ante presuntas situaciones de

discriminación por razón de sexo-, la institución del Ararteko en el sector público y la Defensoría en el sector privado.

Como resultado de estos contactos, -entendiendo que los principios de coordinación y cooperación constituyen los pilares sobre los que asentar las relaciones entre estas instituciones, tal y como se deduce expresamente de sus normas legales reguladoras, y considerando la importancia de protocolizar mecanismos para la coordinación y cooperación-, ambas instituciones se encuentran en proceso de definición de un convenio de colaboración, cuyo objetivo será 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.

También con la finalidad de buscar cauces de coordinación y colaboración se han mantenido reuniones con **Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer**. Con esta institución la relación tiene características específicas en tanto que la Defensoría está adscrita a este organismo autónomo y su consignación presupuestaria y su interlocución con la Administración de la Comunidad Autónoma se realiza a través de este organismo.

Por ello, se han mantenido reuniones de trabajo con el fin de tratar temas referentes a la gestión económica, de personal, temática de preocupación común, así como al establecimiento del mecanismo de coordinación para: la derivación de consultas, quejas y/o denuncias motivadas por presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado; comunicar sobre casos de obstaculización de la actuación de la Defensoría y que puedan dar inicio a expedientes de sanción; desarrollar actuaciones conjuntas dirigidas a promover el cumplimiento del principio

de igualdad de trato de mujeres y hombres en el sector privado; y establecer procedimientos de información mutua y referente a temas de ámbito común.

Las relaciones establecidas con la **Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea** han tenido como objetivo: contratar estudios específicos por parte de profesorado experto en las materias; organizar un Seminario Internacional en los Cursos de Verano y en colaboración con la Dirección de Igualdad de la UPV/EHU; y la firma de un Acuerdo Marco de Colaboración entre ambas entidades (en proceso de ejecución) para desarrollar el conocimiento sobre la igualdad de mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo en la sociedad y, especialmente, en el sector privado. Este marco de colaboración busca estrechar y canalizar las relaciones de colaboración iniciadas y, más concretamente, la ejecución de proyectos y programas de investigación en este ámbito, la cooperación en programas de formación, así como la posible realización de prácticas del alumnado tras la realización y superación de estudios específicos en igualdad, en la sede de la Defensoría.

En la línea de establecer mecanismos de colaboración, la Defensora visitó la **Defensoría para la Igualdad y Anti-discriminación** de Noruega (Oslo) en noviembre de 2006.

Noruega, en 1959, inició el impulso de medidas para la igualdad de mujeres y hombres en todas las áreas sociales, en desarrollo del principio de igual pago por trabajo de igual valor y que culmina con la creación del primer Ombud para la Igualdad de Género en el año 1979.

Con la aprobación de la Ley sobre Igualdad entre los Sexos (45/1978, de 9 de junio, modificada por Ley 38/2005, de 10 de junio) se crea la Defensoría para la Igualdad, cuyo ámbito de actuación comprende el sector privado y el sector público. Esta Defensoría para la Igualdad, junto con el Tribunal de Apelación de la Igualdad de Género, está integrada en el Centro para la Igualdad. Ambas estructuras han sido

modificadas por la Ley que regula la prohibición de la discriminación basada en raza, origen, color de la piel, lenguaje, religión, aprobada por el Parlamento en el año 2005 e implementada en junio 2006. Como resultado, la actual Defensoría para la Igualdad y Anti-discriminación de Noruega es un organismo público autónomo creado en junio de 2006. Su titular, Beate Gangås, nombrada por el Ministro de Igualdad y la Infancia para un periodo de 4 años, realiza su labor de manera independiente y no sujeta a orientaciones gubernamentales. Actualmente la sede de esta Defensoría está ubicada en Oslo y cuenta con 35 personas. Las competencias de la Defensora atañen al inicio de investigaciones ante quejas interpuestas por el no cumplimiento de la Ley de Igualdad entre los sexos con el fin de proponer las recomendaciones pertinentes, recomendaciones que pueden ser recurridas ante el Tribunal de Apelación que tiene potestad par cambiar o reafirmar dichas recomendaciones, siendo su decisión de obligado cumplimiento.

La media anual de quejas presentadas en esta Defensoría es de 400. En noviembre 2006 habían finalizado 229 expedientes por discriminación de género tramitados en ese año.

Asimismo, la Defensoría facilita información, orientación, asesoramiento, apoyo y materiales diversos sobre derechos y obligaciones legales al empresariado, autoridades, organizaciones y personas que buscan información sobre la igualdad y la no discriminación, así como información sobre las vías de solución posibles en cada caso particular de discriminación, para lo cual desarrolla las siguientes estrategias:

- Identificar y publicar aquellos factores que obstaculizan la igualdad de oportunidades y de trato. A tal fin desarrolla un Barómetro sobre la Igualdad de Género que proporciona datos en relación a 5 ámbitos: Estado y Gobierno (con el mayor índice de logro de igualdad: un 47% de mujeres en el gobierno, 38% en el Parlamento, 36% en la política local y 17% de las alcaldías), Comunidad,

Sector privado (donde mayor es la brecha de género y más retos por abordar se plantean), Investigación y Educación, y Mercado Laboral.

- Sensibilizar para la toma de conciencia y la influencia de actitudes y comportamientos.
- Facilitar información, apoyo y orientación para potenciar la igualdad de oportunidades y de trato y combatir la discriminación.
- Facilitar al empresariado del sector público y privado orientación y apoyo en temas de la diversidad en el ámbito de empleo.
- Informar a la ciudadanía sobre las diversas formas en las que se produce la discriminación y facilitar la formación de especialistas en el tema.
- Servir de foro y centro de información al objeto de promover la cooperación entre los diferentes agentes sociales.

Es interesante el liderazgo de esta Defensoría en un proyecto transnacional europeo denominado FOCUS, "*Fostering Caring Masculinities*", cuyo objetivo es examinar y mejorar las oportunidades de los hombres para conciliar la vida personal, familiar y laboral, en aras a impulsar la predisposición de los hombres a asumir las tareas de cuidados. En este proyecto, apoyado por la Unión Europea, participan cinco estados: Alemania, Islandia (Centro para la Igualdad de Género), Noruega (Defensoría para la Igualdad y la Anti-discriminación), Eslovenia (Instituto para la Paz) y España (Universitat de Girona).

También en noviembre de 2006, se visitó la **Defensoría para la Igualdad de Género** de Suecia (Estocolmo), creada en 1980 con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad Laboral entre Hombres y Mujeres (modificada por Ley de Igualdad entre los sexos 1991:433). Le compete, también, vigilar el cumplimiento de la Ley de prohibición de discriminación y otros tratos degradantes de niños y niñas y alumnado de escuelas infantiles y primaria (Ley 2006:67, de 16 de febrero), la Ley de Igualdad de Trato para los Estudiantes de Instituciones de Educación Superior (Ley 2001:1286) y la Ley de prohibición de la discriminación (Ley 2003:307).

Dicha Defensoría es una agencia gubernamental, que forma parte del sistema sueco de Defensorías del Pueblo, constituido por esta Defensoría, la Defensoría de discriminación por causas étnicas, de religión o culturales, la Defensoría de discriminación por causas de homosexualidad, bisexualidad o heterosexualidad y la Defensoría de discriminación por discapacidad. Está insertada en una desarrollada organización de la Política estatal de igualdad de oportunidades, que cuenta con un Ministerio de Igualdad de Oportunidades y una Secretaría de estado para los temas de igualdad. Su plantilla cuenta con 30 personas y está dirigida por Claes Borgström nombrado por el Gobierno. Entre sus funciones se encuentran:

- Supervisar el cumplimiento, por parte de los empleadores y empleadoras y centros del sistema educativo, de las disposiciones legales que les obligan activamente a promover la igualdad entre sexos.
- Investigar denuncias por discriminación por razón de sexo y acoso.
- Ofrecer información, asesoramiento, asistencia y promover la igualdad entre sexos en los centros de trabajo y en el sistema educativo.
- Tomar en consideración y realizar observaciones en la mayor parte de los informes y proposiciones de ley del Parlamento y del Gobierno.
- Carece de potestad para llevar a cabo acciones legales en otros sectores que no sean el ámbito laboral y las instituciones de educación.

Su ámbito de influencia, en lo que respecta al mercado laboral, incide en aproximadamente 4.200.000 personas y 426.000 empresas, de las cuales 35.000 (tienen 10 ó más personas empleadas) están obligadas a adoptar medidas de acción positiva.

En el año 2005, esta Defensoría recibió 171 quejas (135 interpuestas por mujeres) por discriminación en el mercado laboral: salarios (n=65); contratación (n=55); despido (n=27); acoso (n=19); y organización del trabajo (n=5). Otras 56 quejas se formularon al amparo de la Ley de Prohibición de la Discriminación a bienes y servicios, de las cuales 36 fueron inadmitidas.

Y, en diciembre de 2006, la Defensora visitó la **Defensoría para la Igualdad de Finlandia** (Helsinki).

La Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Finlandia data del año 1986 (la Ley 609/1986 para la Igualdad de Mujeres y Hombres modificada por la Ley 232/2005) y sus dos objetivos centrales son: prevenir la discriminación basada en el género y promover la igualdad entre mujeres y hombres incidiendo en la mejora del estatus de las mujeres, particularmente en la vida laboral. El seguimiento de esta Ley compete tanto a la Comisión de Igualdad como a la Defensoría para la Igualdad, reguladas ambas por el Decreto de 1987.

Entre las funciones de esta Defensoría para la Igualdad (Ley 609/1986), dirigida por Päivi Romanov, se encuentran: velar por el cumplimiento de los objetivos de la Ley y, particularmente, en cuanto a la prohibición de la discriminación y de la publicidad discriminatoria; promover la implementación de los objetivos de la Ley mediante el desarrollo de iniciativas, recomendaciones y asesoramiento; informar sobre la legislación de igualdad y su aplicación práctica; y realizar seguimiento de la implementación de la igualdad entre mujeres y hombres en diferentes campos de la vida social.

Con carácter anual, esta Defensoría publica (desde 1998) un Barómetro sobre la Igualdad de Género (las publicaciones correspondientes al Barómetro en los años 1998-2001 fueron elaboradas junto con el Consejo para la Igualdad y Estadísticas de Finlandia) en el cual se exponen datos acerca de las experiencias y actitudes de mujeres y hombres fineses en temas relativos a la igualdad entre los sexos.

Los principales problemas abordados por las políticas de igualdad en Finlandia son: la conciliación de la vida familiar y laboral, las diferencias salariales entre mujeres y hombres, el estatus de las mujeres en la empresa y la economía, y la violencia y acoso dirigido a las mujeres.

Y, finalmente, indicar que los datos constatan que la igualdad de género en Finlandia es especialmente notorio en el foro político y en puestos de toma de decisión: Presidenta de Gobierno (2000), Rectora de Universidades (Universidad de Turku, 2000), Primera Ministra (2003), presidencia del Tribunal Supremo (2006), y la mitad de sus Ministros son mujeres.

En otro orden de actuaciones, se encuentra la organización del **Seminario Internacional sobre Defensorías para la Igualdad de Género en Europa**. Dicho seminario se celebrará en el Palacio de Miramar de Donostia-San Sebastián los días 5, 6 y 7 de septiembre, y es resultado de las relaciones de colaboración con instituciones y personas clave que ha establecido esta Defensoría. Dicho Seminario se ha co-dirigido con la Dirección de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea y en su organización se ha trabajado con la dirección de los Cursos de Verano de esta Universidad Pública.

La difusión y el desarrollo de relaciones de colaboración son los dos principales objetivos planteados en la organización de este Seminario Internacional, más concretamente persigue: compartir los avances que aportan las Defensorías para la igualdad de género de países con más de 25 años de experiencia; definir retos y acciones a abordar en materia de igualdad de mujeres y hombres en el sector privado; desarrollar redes interprofesionales de trabajo entre entidades implicadas en la no discriminación por razón de sexo en el sector privado; desarrollar redes de trabajo entre profesionales, entidades del sector privado y universidades con implicación en el impulso de la igualdad de trato de mujeres y hombres; dar a conocer la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi; y dar a conocer la Dirección de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

A la inauguración de este Seminario se ha invitado al Rector de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Juan Ignacio Pérez Iglesias y a la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, Izaskun Moyua Pinillos. Han

confirmado su participación la Defensora para la Igualdad de Finlandia, Päivi Romanov, que expondrá el tema "*Impacto de la Defensoría para la Igualdad en el sector privado*", el Defensor para la Igualdad de Género de Suecia, Claes Borgström, abordará el tema "*Legislación en materia de igualdad de oportunidades y de trato en Suecia*" y la Directora Adjunta de la Defensoría para la Igualdad y Anti-discriminación de Noruega, Mona Larsen-Asp, cuya exposición versará sobre el "*Impacto de género de medidas e instrumentos para la igualdad en Noruega: análisis comparativos*". La participación de estas Defensorías concede al Seminario el carácter de encuentro internacional y permite a nuestra Defensoría avanzar en una red de relaciones con Defensorías para la Igualdad de Género en Europa, que en un futuro próximo se ampliará a los recursos similares existentes en Islandia y Dinamarca.

Asimismo, el profesorado proveniente de distintas Comunidades Autónomas aportará sus reflexiones y trabajos de investigación respecto a los retos y medidas a desarrollar para la igualdad de género en el sector privado. Concretamente, M^a Ángeles Barrère, de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, realizará una presentación sobre la *Legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria por razón de sexo*; Aitor Bengoetxea, de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, presentará la ponencia sobre los *Convenios colectivos como instrumento para la igualdad de género*; Paco Abril Morales, de la Universitat de Girona abordará aspectos relacionados con las *Empresas públicas y privadas con políticas de género y conciliación para hombres: guía de acciones y buenas prácticas*; Teresa Pérez del Río, de la Universidad de Cádiz, presentará los *Retos para la igualdad de género en el sector privado: las relaciones de trabajo*; Begoña San José, del Forum de Política Feminista, hablará sobre los *Retos para la igualdad de género en el sector privado: la actividad política y social*; y Ana Rubio Castro, de la Universidad de Granada, presentará las *Conclusiones del Seminario*. Por su parte, este Seminario contará con Mertxe Larrañaga, Directora de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea y con Soledad Ruiz

Seguín, Directora del Instituto Andaluz de la Mujer, quienes presentarán los contenidos correspondientes a la primera y última jornada de trabajo.

Se han mantenido reuniones con **otras entidades públicas de la Comunidad Autónoma de Euskadi**, concretamente con: la Dirección de Derechos Humanos del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social del Gobierno Vasco; la Agencia Vasca de Protección de Datos; el Consejo de Relaciones Laborales; el Consejo Vasco de la Juventud; y HEGOA-Instituto Vasco de Cooperación al Desarrollo. Así como con **otras instituciones públicas del Estado y de Europa**: Secretaria de Estado para políticas de Igualdad al objeto de invitar a su titular, Soledad Murillo, a participar en el Seminario Internacional; Directora del Instituto Andaluz de la Mujer, Soledad Ruiz Seguín; una próxima reunión con el Delegado del Gobierno en Euskadi, Paulino Luesma, quien mostró con su presencia en el acto inaugural de la sede, el apoyo institucional a la creación de esta Defensoría; y se ha establecido contacto con la Comisión para la Igualdad de Comunidades Europeas, al objeto de iniciar contacto con el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, creado por Reglamento 1922/2006, de 20 de diciembre de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo, en el momento en que se le haya asignado titular y cuente con personal adscrito al mismo.

En la misma línea de actuación, se han iniciado relaciones o contactos con diversas **entidades del sector privado**, habiendo establecido un espacio de reunión para una presentación mutua y posibles relaciones de colaboración con responsables de Organizaciones Sindicales (LAB, SATSE-Sindicato de Enfermería y STEE-EILAS); de Cajas de Ahorros (BBK, Kutxa y Caja Laboral); de la Asociación de Mujeres Profesionales y Empresarias de Álava (AMPEA), de la Asociación de Empresarias y Directivas de Bizkaia (AED) y de la Asociación de Empresarias y Directivas de Gipuzkoa (ASPEGI); de la Fundación Baketik; de la Asociación Bidasoaren Aldeko Emakumeak; y con representantes del Centro de la Mujer Peruana "Flora Tristán" de Perú y del movimiento de mujeres Las Mélidas "Mélida Anaya Montes" de El Salvador.

2.6 Estudios

En el año 2006, se ha contratado la realización de tres estudios especializados introductorios a temas clave que debe abordar la Defensoría y concretamente:

- “Beneficios de la incorporación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado: una revisión bibliográfica”.
- “Delimitación conceptual de la discriminación y recopilación de la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria”.
- “Convenios colectivos sectoriales de ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi desde la perspectiva de género, en el marco de la normativa sobre no discriminación por razón de sexo”.

En cuanto al estudio **Beneficios de la incorporación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado: una revisión bibliográfica**, ha sido realizado por un equipo de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales y de la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de Bilbao, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

Introducción

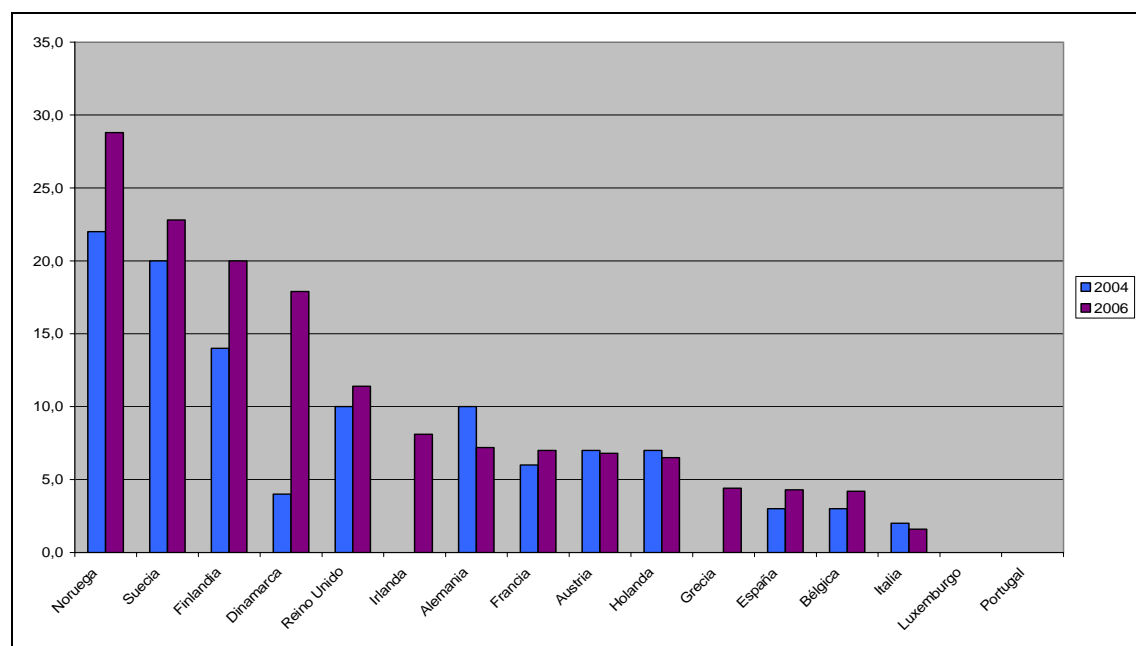
A partir de mediados de la década de 1990, los cambios en la competencia global, la difusión de las tecnologías de la información y la comunicación, y la diversidad de la fuerza de trabajo transforman profundamente el entorno en el que se desenvuelven las empresas. Para hacer frente a esta nueva situación, las empresas deben adaptarse -e incluso anticiparse- a los nuevos requerimientos y, entre sus principales retos, deberán dotarse de un equipo de dirección más diverso para identificar mejor las nuevas oportunidades y amenazas, y proveer a la organización de un mayor conjunto de capacidades y conocimientos para la mejor resolución de problemas. En este contexto, la literatura especializada resalta la importancia del

“buen gobierno corporativo” y, dentro de él, se enfatizan las ventajas asociadas a una mayor diversidad, en general, y a una mayor diversidad de género, en particular.

Las estadísticas actuales, a nivel mundial, constatan que las mujeres continúan aumentando su participación en los puestos gerenciales, pero esta tasa de incorporación progresiva es lenta e irregular; una escasa proporción de mujeres en los consejos de administración de grandes empresas que cotizan en bolsa; y la existencia de un importante número de empresas que no cuentan con ninguna mujer en sus máximos órganos de decisión.

Con objeto de ilustrar la situación para distintos países europeos, el gráfico 1 muestra la proporción de puestos en los consejos de administración ocupados por mujeres para una selección de grandes empresas.

Porcentaje de mujeres en los consejos de administración en distintos países europeos



Fuente: European Professional Women's Network, 2004 y 2006.

España se encuentra en el grupo de “países rezagados”, debido a que en base a la muestra de empresas seleccionadas la proporción media de mujeres en los consejos es de un 8,3% (en el año 2006), en España el porcentaje se reduce hasta un 4,3%.

En la misma línea, varios estudios confirman la escasa presencia de mujeres en los principales órganos de decisión en las empresas españolas. Así, un reciente trabajo realizado por la Fundación de Estudios Financieros (muestra de 119 empresas cotizadas en bolsa) constata que sólo 53 (4,04%) de los 1.311 asientos de sus consejos están ocupados por mujeres. Otro informe de obligada referencia, para una muestra de empresas más amplia, es el publicado por la Fundación de Cajas de Ahorro en 2006. En el mismo, se analiza la situación para una muestra de 1.085 empresas (6.003 cargos directivos) y los datos reflejan que el 6,61% de los miembros de sus consejos son mujeres. Igualmente reseñable es el hecho de que un 76,5% de estas empresas no cuentan con ninguna mujer en sus consejos.

A su vez, los datos aportados por la Encuesta de Población Activa (2005) indican que el porcentaje de mujeres ocupadas en tareas de dirección es del 32,4%. No obstante, el tamaño de la empresa es una variable fundamental para analizar la presencia de mujeres en puestos directivos: casi la mitad de las directivas (46,5%) lo son de empresas propias, donde ellas son las únicas empleadas.

La gran mayoría de estos estudios se centran en visibilizar cómo las empresas del sector privado están dejando de aprovechar el talento a su disposición y resaltan la idea de que la promoción de las mujeres a puestos directivos es un “buen negocio” y uno de los pilares del “buen gobierno corporativo”. De hecho, constituye una de las principales estrategias en las que se deben centrar aquellas empresas que quieran hacer un buen uso de los recursos disponibles y dotarse de una ventaja competitiva dentro de su sector de actividad.

Objetivo

Este trabajo tiene como objetivo central la recopilación, sistematización y síntesis de la bibliografía más relevante editada sobre la aportación diferencial de la incorporación de las mujeres en las esferas de gestión y gobierno de las empresas. Con esta finalidad se han analizado los siguientes cuatro campos: estilo de liderazgo, comunicación, toma de decisiones, y trabajo en equipo. La selección de los mismos se ha realizado en base a la literatura previamente consultada, puesto que son éstos donde parece mostrarse con mayor nitidez la relevancia y carácter positivo de la aportación diferencial de las mujeres.

Además, se ha revisado aquella bibliografía que trata la manera en la que el conjunto de contribuciones de las mujeres a los equipos de dirección tiene su reflejo en los resultados económico-financieros de la empresa y, también, en un mayor grado de satisfacción y menor rotación de la plantilla.

Metodología

La revisión bibliográfica abarca 10 años (1996-2006). Sin embargo, la bibliografía publicada y analizada corresponde, mayoritariamente, a los últimos 5 años. Es en los primeros años del s. XXI, como resultado de los avances en materia legislativa y la creciente incorporación de las mujeres a los puestos de gestión, cuando se constata interés por estos temas y adquiere una mayor relevancia. De la misma manera, es necesario remitirse a principios de los años 90 para encontrar los trabajos pioneros, que marcan el punto de referencia para muchos de los desarrollados posteriormente.

Junto con el informe se incluye una selección de materiales (188 referencias bibliográficas) que estudian, desde una perspectiva teórica y/o empírica, los beneficios relacionados con la incorporación de las mujeres a puestos de gestión y liderazgo, entendido este último extremo de manera amplia (desde pertenencia al

consejo de dirección hasta la dirección ejecutiva y liderazgo de grupos de trabajo). Asimismo, se han tenido en cuenta de manera prioritaria aquellos materiales referidos a la realidad socio-económica más cercana (países desarrollados como Estados Unidos y Canadá, los países de la Unión Europea y Australia).

Entre las fuentes de información explotadas destacan artículos publicados en revistas científicas especializadas, los más recientes informes elaborados por instituciones públicas y documentos elaborados por empresas consultoras especializadas. La búsqueda de claridad expositiva y la síntesis de las principales aportaciones teóricas y empíricas relacionadas con el objeto de análisis han guiado este trabajo. Las principales aportaciones se estructuran de la siguiente manera:

- Datos cuantitativos relacionados con la presencia de mujeres en los puestos de dirección y liderazgo.
- Aportaciones teóricas realizadas desde distintas disciplinas y referidas en los materiales revisados.
- Síntesis de las aportaciones empíricas agrupadas en función de la manera en que la diversidad de género afecta al funcionamiento y a los resultados de la empresa según las siguientes variables: explotación e identificación de las oportunidades de negocios; atracción, retención, motivación y empleo del talento disponible por parte de la empresa; estilos de liderazgo; y resultados económico-financieros de la empresa.

Resultados

Los principales resultados encontrados en la revisión bibliográfica de los trabajos más recientes sobre la presencia de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de las empresas del sector privado, son:

- 1) A pesar de los avances logrados por las mujeres en las últimas décadas, su presencia sigue siendo muy escasa en las más altas esferas de la gestión y dirección de las empresas del sector privado.

De hecho, se constata que cuánto más alta es la jerarquía institucional, es menor número de mujeres en dichos puestos de trabajo. En este sentido, los datos más recientes para una amplia muestra de empresas (n=1.085) más importantes de España por ingresos de explotación reflejan que sólo el 6,61% de los miembros directos del consejo de administración son mujeres y tan sólo el 23,5% de estas empresas cuentan con alguna mujer en sus consejos.

- 2) La falta de formación y la falta de ambición mostrada por las mujeres son dos factores que carecen de legitimidad para explicar o justificar la ausencia de mujeres en los puestos de gestión y liderazgo. Por el contrario, los estereotipos sobre las capacidades y disposición de las mujeres para ejercer puestos de dirección así como la cultura empresarial se muestran como los principales obstáculos en su promoción.
- 3) La necesidad de lograr una masa crítica suficiente para que los logros y aportaciones diferenciales sean efectivas y se consiga que los beneficios derivados de una diversidad de género sean ampliamente aprovechados. La recientemente aprobada Ley de Igualdad apunta en este sentido.
- 4) Entre los argumentos destaca el que alude a los elevados costes de oportunidad en los que incurren las empresas al discriminar a las mujeres, basándose en creencias estereotipadas y en inercias heredadas, y apartarlas de manera directa e indirecta de los puestos de gestión y liderazgo, haciendo que buena parte de los recursos humanos a su disposición no sean debidamente aprovechados.

En el entorno actual de negocios, donde se prima el buen gobierno de la empresa y se defienden los intereses del accionariado y grupos de interés relacionados con la empresa, la apuesta decidida por la diversidad de género es uno de los pilares de la transformación empresarial. Esta apuesta debe ser

liderada por los órganos de máxima decisión de la empresa, e incorporarse como un objetivo estratégico claramente definido.

- 5) Al hilo de la necesaria transformación empresarial, cabe destacar que la literatura revisada vincula a las mujeres con estilos de liderazgo más participativos y transformadores que el tradicionalmente asociado a los hombres y, por tanto, más adecuados a los retos que el entorno socio-económico actual impone a las empresas.
- 6) La relación entre diversidad de género y mejores resultados empresariales en términos financieros es cada vez más contundente y muchos de estos estudios estadísticos encuentran una relación positiva entre ambas variables. La relación de causalidad es difícil de establecer pero, no obstante, de los resultados obtenidos puede interpretarse que el compromiso empresarial con la diversidad de género es uno de los componentes del éxito empresarial.

La gran mayoría de la bibliografía analizada hace hincapié en la necesidad de realizar esfuerzos considerables, de naturaleza metodológica y empírica, para detectar y establecer los mecanismos concretos en los que la diversidad de género revierte en unos mejores resultados empresariales. En ese sentido, uno de los principales retos reside en extender el campo de análisis a las pequeñas y medianas empresas.

Por último, resaltar la complejidad del tema objeto de análisis. Las propias dinámicas del mercado de trabajo, los estereotipos atribuidos a las mujeres en el ámbito laboral, el entorno social, económico y cultural propio de cada espacio geográfico de referencia y las características específicas del tejido empresarial en los distintos países son también variables a tener en cuenta a la hora de realizar futuros trabajos en la línea del aquí presentado.

El trabajo sobre **Delimitación conceptual de la discriminación por sexo-género y recopilación de la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria** ha sido

realizado por profesorado de la Facultad de Derecho, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea.

Objetivo

El primer paso en un estudio de carácter legislativo y jurisprudencial consiste en la identificación del material jurídico que se ha de analizar y este es, precisamente, el objetivo fundamental de este trabajo: reunir un material que pueda ser objeto posteriormente de un análisis de contenido.

Ahora bien, independientemente de su virtualidad como base de un ulterior estudio en orden a la elaboración de propuestas de reforma normativa, a la recopilación de la legislación y jurisprudencia antidiscriminatorias se le ha querido dar también una utilidad más directa o inmediata, como es la de constituir un *corpus* jurídico de consulta.

Los dos objetivos señalados no tienen por qué responder al mismo criterio expositivo; de ahí que resulte especialmente significativo el apartado relativo a la metodología seguida para la recopilación y estructuración donde se justifica y se visibiliza la necesaria transacción al respecto.

Metodología

La identificación del material jurídico antidiscriminatorio (concretamente, de la legislación y de la jurisprudencia antidiscriminatorias) por sexo-género no resulta, ni mucho menos, una tarea mecánica. Por el contrario, ha de estar precedida por un concepto de discriminación por sexo-género que determine lo discriminatorio, lo no discriminatorio y lo antidiscriminatorio, y, en contra de lo que pudiera parecer, ésta es una cuestión controvertida.

El aspecto central de la controversia viene determinado por el concepto mismo de discriminación. Así, el concepto de discriminación propio del Derecho y, más en especial, de la cultura jurídica tradicional no tiene por qué resultar coincidente (y es presupuesto de esta investigación que no coincide) con el de la teoría crítica en general y con el de la teoría feminista del Derecho (o iusfeminismo) en particular.

Concretamente, el concepto de discriminación acuñado originariamente por la cultura jurídica moderna coincide con el de ruptura del principio de igualdad ante la ley entendido de modo individualista, y basado en el falso universalismo sobre el que se edifica (el sujeto masculino de) el Derecho y el Estado modernos. Pero el fenómeno de ruptura de la *igualdad de trato* entre individuos que pertenecen a un mismo grupo (en el que no se atisban diferencias estructurales de poder) no es asimilable al fenómeno de ruptura de la igualdad de trato *basada en la desigualdad de status* como resulta ser el que se suele dar entre hombres y mujeres en nuestra (y en cualquier) sociedad.

A resultas de este “desajuste” conceptual entre la cultura jurídica tradicional y el pensamiento crítico (feminismo jurídico), lo que para la primera constituye el paradigma de lo discriminatorio (los conceptos de discriminación directa e indirecta, concebidos además binómicamente), para el segundo, estos dos conceptos constituyen únicamente el epifenómeno de la discriminación, entendida esta última, de manera más amplia, como la existencia de estructuras desiguales de poder social, erigidas por el sistema sexo-género y ancladas en la división público-privado, que no repercuten en hombres y mujeres por igual (la discriminación no es estructuralmente neutra en ese sistema) sino que subordinan a las mujeres.

La traducción de este desajuste a términos normativos supone que, por ejemplo, mientras para el pensamiento tradicional la base del Derecho antidiscriminatorio descansa en la prohibición que consta en las fórmulas antidiscriminatorias (a título ejemplificativo, en el artículo 14 de la Constitución Española o en las Directivas europeas sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres), a tenor de cuya

interpretación se han construido los conceptos de discriminación directa e indirecta, para la teoría crítica la base del Derecho antidiscriminatorio coincidiría con la remoción de estructuras y obstáculos prevista en los textos normativos de mayor nivel jerárquico (a título ejemplificativo, en el artículo 9.2 de la Constitución Española o en el artículo 9.2.d. del Estatuto de Autonomía para el País Vasco).

Esta política antidiscriminatoria no sería, ni más ni menos, que una *política de acción afirmativa (o positiva)*, entendiendo por tal una política *activa* de la que pueden formar parte, tanto actuaciones diferenciadoras (por sexo-género) como indiferenciadoras.

La consideración de la *política* de acción afirmativa (o positiva) como la base fundamental del Derecho antidiscriminatorio, y la integración en tal política tanto de actuaciones diferenciadoras como indiferenciadoras ha sido determinante a la hora de plantear la estructura de la recopilación. Así, a través de la misma se intentaría dar cuerpo a una hipótesis del siguiente tenor: que una política antidiscriminatoria por sexo-género requiere un diseño teórico (un entramado de principios, conceptos, estrategias y medidas) que parta de un concepto de discriminación no en abstracto (por sexo y/o género) sino relativo concretamente a los sujetos que intervienen en las relaciones estructurales de poder y desvinculado (o, al menos, no dependiente) del significado que la cultura jurídica hegemónica ha dado al principio de igualdad ante la ley (o al principio de igualdad de oportunidades).

Luego, en torno a esta hipótesis, se trataría de ver en qué medida este planteamiento originario determina la necesidad (legitimidad) y oportunidad (aceptación) de documentos que se refieran expresamente a los sujetos que intervienen en las relaciones de poder (hombres y mujeres), bilateralmente (normalmente en términos de igualdad) o unilateralmente (referidos sólo a hombres o sólo a mujeres).

A su vez, en lo tocante a la legislación internacional y comunitaria, se ha considerado importante seguir también un criterio divisorio entre la normativa vinculante (esto es, textos ratificados en el caso del Derecho internacional, y Tratados, Reglamentos, Directivas y Decisiones, en el caso del Derecho comunitario) y la no vinculante (Declaraciones, Resoluciones, Recomendaciones, Planes, etc.), con el fin de poder determinar el calado de la influencia jerárquica en el desarrollo del Derecho antidiscriminatorio estatal y autonómico.

Por lo demás, con el fin de completar la relación de disposiciones con un ulterior ingrediente de utilidad consultiva, en el Capítulo II de la Segunda Parte se ha efectuado una transcripción de la normativa antidiscriminatoria por sexo-género correspondiente a las principales áreas de la discriminación en el ámbito de “lo público” (que, obviamente, no resulta un concepto alternativo al del llamado “sector privado”).

En lo tocante a la metodología expositiva de la jurisprudencia antidiscriminatoria por sexo-género se han seguido, igualmente, criterios de interés combinado. Así, por un lado, se han recopilado, con ánimo exhaustivo, las sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal Constitucional Español, en tanto constituyen los máximos intérpretes del Derecho comunitario y español, respectivamente. En dicha recopilación ha prevalecido el orden cronológico, si bien, al hilo de cada referencia se han intentado introducir, en la medida de lo posible (sobre todo tratándose de un trabajo únicamente recopilatorio y que, por tanto, no entra en análisis sistemáticos de contenido), descriptores que, en consonancia con la revisión del concepto de discriminación precisada más arriba, superen los tradicionalmente utilizados en recopilaciones tradicionales o al uso (por ejemplo, los de discriminación directa-indirecta-estructural, acción positiva) o informaciones adyacentes relativas a la interposición de la demanda, etc.

Junto a la recopilación de estos dos Altos Tribunales, se ha añadido en otro apartado, y esta vez sin ánimo de exhaustividad, sentencias significativas por

distintos motivos (interés argumentativo, proximidad o peculiaridad del tema, etc.) de otros tribunales (Supremo, Superiores de Justicia y Audiencias Provinciales).

Resultados

Los resultados de un trabajo exclusivamente recopilatorio de disposiciones y sentencias vienen determinados por la propia naturaleza de la actividad recopilatoria y, en ese sentido, no pueden sino quedar limitados a consideraciones relativas a datos de tipo cronológico, cuantificadores, enunciativos, así como provenientes de la misma clasificación o estructura expositiva, de cuya oportunidad, en este caso, se ha dado ya cuenta.

A tenor de todo ello se puede decir que sólo existe un texto jurídico antidiscriminatorio por sexo-género que responda a las características anteriormente señaladas (que parta de un concepto crítico) de la discriminación: la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. No existe, en este sentido, ningún otro texto jurídico (ni tan siquiera entre los denominados “específicos”), cuyo *leit motiv* venga enunciado como tal: eliminar la discriminación, en todas sus formas, contra la mujer.

Por el contrario, el resto de los textos jurídicos vinculantes (procedentes de la OIT, de la Unión Europea, del Estado o autonómicos), no tiene como *leit motiv* enunciativo la (eliminación de la) discriminación de las mujeres, sino la igualdad (de trato, de oportunidades) de mujeres y hombres; algo que se reproducirá luego, en los textos –digamos- de aspiración integral, estatales y autonómicos.

Eso sí, a partir de este planteamiento (el *leit motiv* es la igualdad y no estrictamente la eliminación de la discriminación) surge, a nivel comunitario, toda una serie de disposiciones no vinculantes (de *soft law*) dirigidas específicamente a las mujeres que, a nivel estatal, tendrán fundamentalmente por objeto la violencia (que, dicho

sea de paso, no es incluida originariamente como forma de discriminación en la Convención de 1979).

Esta comprobación, sólo posible de la mano de una recopilación del tipo de la aquí practicada, resulta a su vez fuente de un interrogante cuya respuesta (objeto de una necesaria, pero ulterior investigación) se retroalimenta del planteamiento que ha dado pie a la hipótesis de partida: la legislación y la jurisprudencia antidiscriminatorias por sexo-género no pueden partir (ni siquiera en el enunciado de sus documentos) del concepto de igualdad (ante la ley, de oportunidades...) propio de la cultura jurídica hegemónica o tradicional, sino de un concepto de discriminación basado en el análisis de las estructuras sociales de poder que, en el caso del sistema sexo-género, requiere, ineludiblemente, de la teoría feminista y de la actividad del movimiento y de las organizaciones de mujeres (de cuya fuerza fue producto, precisamente, la citada Convención).

No cabe duda de que el discurso (también el legislativo y el judicial) en términos de igualdad contiene una fuerza retórica acuñada secularmente. Sin embargo, la emergencia de los nuevos sujetos políticos que dan origen al Derecho antidiscriminatorio (como las mujeres) no pueden alimentarse de esa fuerza retórica si ésta se sustenta en estructuras e instrumentos conceptuales que no han sido elaborados ni pensados para hacer frente a la problemática subyacente. Por el contrario, en ese caso, la fuerza retórica se convierte en un *handicap*, y la necesidad de jugar con la misma, una muestra de debilidad. De ahí que resulte determinante que en los textos y en la cultura jurídica se introduzca el discurso de la discriminación (y de lo antidiscriminatorio), pero no como concepto derivado de la igualdad jurídica formal e intragrupal (es decir, no entendiéndola como mera ruptura de la igualdad de trato entre individuos no inmersos en estructuras de poder), sino como concepto referido a las estructuras sociales de poder intergrupales que benefician a un grupo (en nuestro caso, los hombres) frente a otro (en nuestro caso, las mujeres).

¿En qué términos se presenta la dialéctica igualdad/discriminación en las leyes más recientes (a nivel estatal y autonómico)? Este es otro de los interrogantes que, tras la recopilación, queda abierto a una futura investigación.

Finalmente, el estudio sobre **Convenios colectivos sectoriales de ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi desde la perspectiva de género, en el marco de la normativa sobre no discriminación por razón de sexo** ha sido realizado por un equipo de investigación de la Facultad de Derecho, Universidad del País Vasco /Euskal Herriko Unibertsitatea.

Objetivos

En materia de discriminación de género en el mercado de trabajo, la disociación entre regulación jurídica y situación fáctica es notoria. En esta cuestión, el *deber ser* (de derecho) y el *ser* (de hecho) no caminan, en absoluto, en la misma dirección.

En la normativa comunitaria cabe destacar, al respecto, la reciente Directiva 2006/54 CE, de 5 de julio, sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Se trata de una norma comunitaria que refunde y sistematiza anteriores normas antidiscriminatorias.

En el Estado español, la Constitución de 1978 estableció solemnemente la igualdad ante la ley, prohibiendo la discriminación por razón de sexo. En el ámbito laboral, la previsión de la Carta Magna se desarrolló principalmente en el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores, donde podemos encontrar la sanción de nulidad para las previsiones reglamentarias, convencionales, contractuales, así como respecto a las decisiones unilaterales del empresariado, cuando contengan elementos discriminatorios por circunstancias de sexo².

² La vigente Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fundamental en el ámbito de la igualdad laboral entre mujeres y hombres, no se analizó como tal en

En el ámbito específico de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la norma de referencia es la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que incide, en la limitada medida de las competencias autonómicas al respecto, en el espacio de las relaciones laborales.

En conclusión, se aprecia que el derecho vigente en nuestro entorno insiste en la prohibición de discriminación por razón de sexo, sin ambages. Con la misma contundencia los datos estadísticos nos muestran sistemáticamente la discriminación laboral de la mujer en una variada gama de aspectos como acceso al empleo, tipo de contrato, salario y otras condiciones de trabajo. Razones, entre otras, de orden psicológico, sociológico, cultural y económico, confluyen en el mantenimiento de las situaciones discriminatorias.

En el ámbito de las relaciones laborales, seguramente el instrumento jurídico más útil e incisivo en materia antidiscriminatoria es el convenio colectivo. El sistema de fuentes del derecho laboral dispone que los convenios colectivos deben recoger los mínimos que garantizan las normas legales, y, en su caso, mejorarlos.

En materia de igualdad, ello supone que los convenios colectivos deben respetar estrictamente el principio de igualdad y no discriminación y, además, pueden mejorar las previsiones legales estableciendo medidas de acción positiva en favor del género desfavorecido, en función del principio de igualdad de oportunidades.

Se trata de una norma de origen convencional que se adapta a su ámbito laboral de influencia como un traje a medida. Y ahí encontramos su principal virtud, en su flexibilidad y versatilidad para responder a la problemática discriminatoria específica que exista en el segmento laboral correspondiente.

En definitiva, el objetivo del estudio consiste en analizar la virtualidad del convenio colectivo como herramienta para luchar por la igualdad entre hombres y mujeres en

el estudio realizado, porque todavía no había sido promulgada, aunque se avanzó en torno a algunas cuestiones relevantes en el entonces Proyecto de Ley.

el ámbito laboral, y observar la realidad de la regulación convencional, desde la perspectiva de género, en lo que respecta a los convenios colectivos sectoriales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El resultado que arroje el trabajo permitirá valorar la adecuación a las previsiones legales de los convenios colectivos estudiados, así como las eventuales garantías adicionales que establezcan, mejorando la regulación legal.

Metodología

En la primera parte del estudio, dedicada al convenio colectivo, se analiza su naturaleza jurídico-laboral, tratando, entre otros aspectos, su relación y articulación con la Ley. Así, se ha procurado estudiar detenidamente la virtualidad del convenio colectivo como herramienta jurídica antidiscriminatoria en el mundo laboral.

A partir de ahí, la metodología seguida ha consistido en distribuir la temática de la igualdad de género entre siete bloques materiales, donde entendemos que residen los derechos laborales claves para la mujer trabajadora.

Para ello se ha partido de la propuesta de los estudios ya realizados, análogos al que aquí presentamos³: acceso al trabajo y condiciones de trabajo en general; retribución y beneficios sociales; maternidad y conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de los trabajadores y trabajadoras; protección de la salud durante el embarazo y la lactancia; acción positiva y cláusulas antidiscriminatorias; acoso sexual; acoso moral o mobbing.

³ PÉREZ DEL RÍO, T./ BALLESTER PASTOR, M.A., *La discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva*, Instituto de la Mujer, Madrid, 1997; DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D. (coord.), AA.VV., *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*, Instituto Navarro de la Mujer, 1998; DE LA FUENTE VÁZQUEZ, D. (coord.), AA.VV., *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid desde la perspectiva de género: revisión*, Comunidad de Madrid, 2006.

A continuación, se recorre el ordenamiento jurídico laboral, comunitario y estatal, para atender a la regulación que reciben los siete bloques temáticos mencionados.

Después se entra en el análisis exhaustivo de los trece convenios sectoriales de ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi actualmente vigentes. Se ha optado por el análisis de convenios colectivos de la Comunidad Autónoma de Euskadi especialmente relevantes por su extensión, desde la perspectiva de género. Así, se han estudiado los convenios colectivos sectoriales cuyo ámbito geográfico coincida con la totalidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi, para vaciar su contenido en los siete apartados previamente delimitados.

Ello ha permitido identificar el tratamiento que cada convenio dispensa a las cuestiones que nos interesan, para posteriormente proceder a la correspondiente valoración jurídica.

El estudio concluye con las conclusiones arrojadas por el mismo, de las que han derivado unas propuestas de mejora de la regulación convencional, desde la perspectiva de género.

Conclusiones

Son muchos los puntos de interés que ha arrojado la investigación. Cabe destacar las siguientes conclusiones:

- Entre las materias que más se desarrollan en los convenios colectivos objeto de estudio se encuentran el permiso por maternidad/paternidad, la excedencia y reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares, y las licencias retribuidas. La característica común del resultado del estudio en estas materias es la falta de adaptación de los textos convencionales a las modificaciones legales habidas en los últimos años.

- En materia retributiva, únicamente dos de los convenios estudiados contienen cláusulas declarativas del principio de igualdad de retribución, ninguno de los cuales regula de forma correcta dicho principio, puesto que ninguno contiene el mandato de que la prestación de un trabajo de igual valor debe conllevar una misma retribución, incluida la salarial y la extrasalarial (artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores).
- En materia de mejoras voluntarias de las prestaciones de la Seguridad Social, de los convenios colectivos analizados, todos mejoran las prestaciones de la Seguridad Social en los casos de incapacidad temporal derivada de accidente o enfermedad, sin embargo, no ocurre lo mismo con la prestación de maternidad, y la de riesgo durante el embarazo. El número de convenios que mejoran la prestación por maternidad asciende a siete, mientras que son tres los únicos convenios que garantizan el 100% de las retribuciones durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

Recomendaciones

A la vista de los resultados obtenidos, el estudio permite extraer algunas sugerencias o recomendaciones en forma de medidas que en el ámbito de la negociación colectiva pudieran incidir, positivamente, para alcanzar la igualdad laboral efectiva de mujeres y hombres:

- Con el objeto de que los convenios no reproduzcan los prejuicios sociales discriminatorios, estableciendo cláusulas contrarias a la ley, o limitativas de los derechos reconocidos por la regulación legal, hay que apostar por la información, formación y concienciación en materia de igualdad laboral entre mujeres y hombres, de las personas que negocian los convenios, tanto en el lado patronal como en el sindical.
- Se propone recoger expresamente en los convenios colectivos derechos ya reconocidos por el propio ordenamiento jurídico, como por ejemplo, el principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, a pesar de que

podiera parecer que se trata de cláusulas superfluas, porque, aunque no se incluya en un convenio, el principio constitucional y legal de no discriminación laboral está igualmente vigente, tienen un efecto positivo, divulgativo. No debemos olvidar que las personas destinatarias de los convenios, en muchos casos, no conocen la legislación vigente.

- La adopción de medidas de acción positiva en materia de acceso y promoción profesional, especialmente en las profesiones en las que la mujer se encuentra subrepresentada.
- Establecer medidas que fomenten el reparto de las responsabilidades familiares, introduciendo medidas incentivadoras para el ejercicio de los correspondientes derechos laborales por parte de los hombres.
- Crear comisiones paritarias para el fomento de la igualdad.
- Articular procedimientos para resolver las denuncias internas por discriminación, con las mismas garantías que las denuncias de acoso sexual y moral.

3 ACTUACIONES DE ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA

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 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, en base a las funciones encomendadas por la Ley 4/2005 (artículo 64).

A su vez, el Decreto 119/2006 determina el procedimiento de investigación ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo (Capítulo III), dotándole de una regulación desarrollada y garantista respecto a la eficacia de la labor inspectora, así como a los derechos de las personas objeto de investigación.

En este apartado se expone la delimitación terminológica referente a las solicitudes atendidas, descripción de estas solicitudes así como de las respuestas ofrecidas a cada una ellas, análisis jurídico y recomendaciones emitidas en el caso de los procedimientos de investigación finalizados. Esta información, en su conjunto, constituye un primer indicador de las presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado.

3.1 Delimitación de términos

Las *solicitudes* planteadas en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres pueden tener formato de *consulta*, *queja* o *denuncia*.

Se denomina *consulta*, *C*, a todas las peticiones de información y/o asesoramiento que la ciudadanía ha formulado en la Defensoría durante estos doce primeros meses. Este tipo de consultas se han realizado, en la mayoría de los casos, de forma oral o por teléfono y referentes a presuntas situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo. Una *consulta* lleva implícita, en muchos casos,

una *queja* pero no está acompañada de la decisión de formularla. En el caso de que al finalizar una consulta atendida el ciudadano o la ciudadana manifiesta la intención de formular una queja en los próximos días, el código de identificación utilizado es **C***.

Otra modalidad de solicitud planteada es la denominada *consulta derivada*, **CD**. En este caso se facilita información sobre el recurso o recursos de atención a la solicitud planteada y, seguidamente, se notifica a la institución correspondiente.

A diferencia de la consulta, la *queja*, **Q**, se refiere a una solicitud de iniciación a instancia de parte del procedimiento de investigación por presuntos indicios de situaciones o prácticas de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el sector privado. Una queja (artículo 12 del Decreto 119/2006) podrá ser presentada por:

- 1.- *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.*
- 2.- *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.*

A su vez, la formulación de una queja está establecida con nitidez en el artículo 13 del Decreto 119/2006:

1. *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.

2. *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*, **QA**, 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*, **QI**, en los términos siguientes: *"las quejas no serán admitidas cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:*

- a) *Se carezca de legitimación activa (...).*
- b) *Haya transcurrido el plazo de un año desde que cesó la conducta o hechos susceptibles de motivar la queja.*
- c) *No se identifique quién formula la queja como persona afectada.*
- d) *Exista mala fe o un uso abusivo del procedimiento.....*
- e) *Sea manifiestamente infundada.*
- f) *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.*
- g) *Se refiera a una cuestión que ya ha sido examinada por la Defensoría.*
- h) *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".*

Finalmente, el artículo 65 de la Ley 4/2005 establece los límites de la actuación de la Defensoría: *"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 suspenderse la actuación si, iniciada ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional”.

La *denuncia*, **D**, responde a la formulación presentada por una persona o personas, que no tiene interés particular o directo, a través de la cual se pone 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 diligencias previas de investigación, la Defensoría puede iniciar de oficio un procedimiento de investigación.

En la práctica procedimental, la diferencia entre *denuncia* y *queja* consiste en que, en el primer caso, la persona o personas que la formulan no tienen interés particular o directo en el caso.

3.2 Descripción de la ciudadanía atendida

A continuación se describen las características generales de las solicitudes atendidas, las especificidades de las *consultas*, *quejas* y *denuncias*, la relación de investigaciones llevadas a cabo, así como las *quejas* no admitidas explicitando sus motivos.

La mitad de las 40 solicitudes recibidas fueron planteadas en los meses de junio-diciembre de 2006 y la otra mitad en los meses de enero-mayo de 2007; y casi las tres cuartas partes de las mismas (n=29, 72%) han sido planteadas por mujeres; 6 por hombres (15%) y las 5 restantes por Asociaciones (12%). En concordancia lógica con la densidad de población de cada Territorio Histórico, el mayor número proceden de Bizkaia (n=16, 40%), 11 de Gipuzkoa (27,5%), 9 de Álava (22,5%) y en 4 solicitudes se desconoce este dato (10%).

Algo más de la mitad de las solicitudes han sido formuladas por escrito (n=22, 55%) y las 18 restantes (45%) de forma oral. En cuanto a la procedencia de la mismas, si bien la mayoría de las personas acuden a formular sus solicitudes en la Defensoría por iniciativa propia (n=26, 45%) –por conocimiento de la Defensoría a través de los medios de comunicación y la difusión del folleto informativo-; 8 han sido derivadas desde Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer (20%); 4 por sindicatos (10%); y los 2 casos restantes por la Técnica de Igualdad de su municipio y por la Dirección de Deportes del Gobierno Vasco, respectivamente.

No todas las solicitudes planteadas han requerido iniciar un procedimiento de investigación, de hecho, de las 40 solicitudes 24 han sido formuladas como *consultas*, 11 como *quejas* y 5 como *denuncias*. Las áreas temáticas a que se refieren son:

- Casi la mitad, 18 solicitudes, hacen referencia a presuntas situaciones de discriminación en el ámbito laboral (relacionadas con la conciliación y la maternidad, el despido, acoso laboral, categoría profesional, acceso al empleo y condiciones laborales).
- La temática de 7 solicitudes se refiere a presuntas prácticas discriminatorias por Asociaciones, 5 en relación a la negación del acceso de mujeres a Asociaciones (4 de ellas Asociaciones Gastronómicas y 1 a un gremio profesional), 1 por presuntas prácticas discriminatorias en los procesos de toma de decisión, y otra por el acceso como Asociación de mujeres en la confederal de su sector.
- 3 solicitudes están relacionadas con presuntas situaciones de acoso sexista (2 en el ámbito laboral de entidades públicas y 1 en una empresa privada).
- Otras 3 hacen referencia a imágenes o trato discriminatorio en espacios abiertos al público (una barraca, un bar y la letra vejatoria hacia las mujeres de una canción).

- 1 solicitud hace referencia a la presunta discriminación por razón de sexo en el tratamiento por los medios de comunicación.
- Finalmente, 8 solicitudes hacen referencia a otras cuestiones (espacios para lactancia, certificado de no discriminación de las empresas, discriminación en el momento del parto, sentencia de divorcio, opositora que dará a luz en fecha de examen, cobro de minuta en un caso de Justicia Gratuita).

En cuanto a las características de las 24 *consultas* atendidas en la Defensoría, 9 son susceptibles de derivar en queja (C*) y 6 han sido *derivadas* a otro recurso (CD): concretamente a la institución del Ararteko (n=6) y una de ellas además a la Oficina de Atención a la Ciudadanía "Zuzenean" del Gobierno Vasco.

De las 11 *quejas* registradas en la Defensoría, 6 han sido *inadmitidas* (OI), 4 *admitidas* a trámite (QA) y 1 está pendiente de subsanación. De las 4 *quejas* admitidas, 2 han sido resueltas con emisión de recomendación, 1 se encuentra en proceso de investigación y otra en trámite de audiencia.

En cuanto a la temática de estas 4 *quejas admitidas*, 2 de ellas están relacionadas con medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y otras 2 con presuntas prácticas de discriminación por razón de sexo en el funcionamiento de Asociaciones. La queja pendiente de subsanación se refiere a presunta discriminación en el ámbito laboral. Las áreas temáticas a que se refieren las 6 *quejas inadmitidas* son laboral (n=4) acoso sexista (n=1) y asociativo (n=1), cuya inadmisión está motivada por los límites de actuación de la Defensoría señalados en el Artículo 65 de la Ley 4/2005, específicamente, por haber informado de la circunstancia de haber recaído sentencia firme, estar pendiente de resolución judicial o haber interpuesto demanda o recurso ante los tribunales ordinarios.

En relación al objeto de las 5 *denuncias* (D), se encuentra la letra de una canción, las imágenes decorativas de un bar, las imágenes externas de una barraca, la necesidad de habilitar "lactarios" (espacios públicos para las mujeres que los

requieran para amamantar a sus bebés), y la presunta discriminación laboral por parte de una empresa privada cuando se solicitan medidas de conciliación recogidas en la legislación vigente. Hasta la fecha de cierre de este Informe (24 de mayo 2007), 3 se encuentran en fase de diligencias previas, 1 se ha desarrollado procedimiento de investigación y emitido recomendación, y 1 se incorporará a las propuestas de trabajo conjunto con la institución del Ararteko.

Áreas temáticas y tipología de las solicitudes

Áreas Temáticas	Consulta		Queja		Denuncia	Total
	C	CD	QA	QI	D	
Laboral	9	1	2	4	1	18*
Asociativo	4	-	2	1	-	7
Exposición pública	-	-	-	-	3	3
Medios comunicación	1	-	-	-	-	1
Acoso sexista	-	2	-	1	-	3
Otras	4	3	-	-	1	8
Total	18	6	4	6	5	40*

*) En este total se incluye 1 *queja* pendiente de subsanar

En todos los casos, la Defensoría ha mantenido su política de ofrecer la mayor cobertura jurídica posible a las solicitudes, de manera que ha procurado dar una interpretación de las normas procedimentales siempre favorable a su admisión, de acuerdo con la máxima *in dubio pro actione*. Debe señalarse que, respecto a las quejas rechazadas, la Defensoría, en todo momento, orienta a la ciudadanía sobre los cauces o vías que puedan resultar más efectivas para la solución de los presuntos problemas expuestos.

Finalmente, la Defensoría ha acordado iniciar 5 procedimientos de investigación, 1 de oficio y otras 4 a instancia de parte, de los cuales se han finalizado 3 con emisión de recomendaciones.

En relación al volumen de solicitudes recibidas a lo largo del primer año de funcionamiento (n=40), parece evidente que la ciudadanía desconoce la existencia y cometidos de este órgano de nueva creación y, en consecuencia, se plantea la necesidad urgente de desarrollar un plan global de difusión en un futuro próximo.

3.3 Descripción del elenco de solicitudes atendidas

En este subapartado se exponen las características de cada una de las solicitudes planteadas en la Defensoría describiendo en qué ha consistido la solicitud planteada, la respuesta ofrecida y, en su caso, el análisis del caso, circunstancias y estudio jurídico, así como el resultado del procedimiento.

El orden en que se describen las solicitudes es el siguiente, aplicando dentro de cada subapartado una lógica cronológica:

En primer lugar, como epígrafe **a)**, se exponen las **Consultas** (consultas derivadas, CD; consultas susceptibles de derivar en queja, C*; y el resto de consultas, C). En segundo lugar, se exponen, como epígrafe **b)**, las **Quejas** (quejas inadmitidas, QI; quejas pendiente de subsanación y las quejas admitidas, QA). Por último, en el epígrafe **c)**, se describen las **Denuncias**.

a) Consultas

Consultas derivadas (CD)

Solicitud CD/07/2006

Trato desigual respecto a sus compañeros varones en el tiempo de asignación de un destino fijo en su trabajo en la empresa Correos.

Dña. _____, trabajadora de Correos de Bilbao, se encuentra realizando las funciones de conductora reparto-motor desde hace 3 años, durante este periodo no se le ha asignado un sitio concreto de trabajo, pero sí a sus compañeros varones que se encuentran en la misma situación laboral que ella.

Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado. En el caso que se plantea, el ente responsable ante el cual interponer una queja es la institución del Ararteko, por tratarse de una situación que se desarrolla en una empresa del sector público.

Análisis

Un posterior análisis sobre este caso ha puesto en evidencia que Correos responde a una configuración de sociedad estatal. En esta línea, hay sentencias que sostienen que esta sociedad se rige por el Derecho Privado y los conflictos surgidos en el ámbito de sus relaciones laborales deben ser tratados por los Juzgados de lo Social, como cualquier otra relación laboral entre particulares. La disponibilidad de esta información tiene como resultado que la Defensoría concluya reconociendo que debía haber considerado esta queja como una cuestión propia del "sector privado".

Solicitud CD/15/2006

Continuos comentarios despectivos hacia las mujeres de la empresa por parte del gerente.

Dña. _____, trabajadora en una Agencia de Desarrollo, expone que en la empresa pública en la que trabaja, puntera por el logro de resultados, cuya plantilla está

compuesta exclusivamente por mujeres excepto el gerente, sufren continuos comentarios despectivos hacia las mujeres por parte de éste.

Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado. En el caso que se plantea, siendo la empresa una administración pública, la institución responsable ante la cual interponer una queja es el Ararteko.

Análisis

Un posterior análisis sobre este caso ha puesto en evidencia que los conflictos surgidos en el ámbito de sus relaciones laborales deben ser tratados por los Juzgados de lo Social, como cualquier otra relación laboral entre particulares. La disponibilidad de esta información tiene como resultado que la Defensoría concluya reconociendo que debía haber considerado esta queja como una cuestión propia del "sector privado".

Solicitud CD/05/2007

Expone el trato inadecuado que reciben las mujeres en los Hospitales en el momento del parto.

Dña. _____ expone que es madre de varias criaturas y quiere denunciar el trato a que se ven sometidas las mujeres en el momento del parto en los Hospitales Públicos.

Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado. En el caso que plantea, referido a los Hospitales Públicos, el ente responsable ante el cual

interponer una queja es la institución del Ararteko, por tratarse de una situación que se produce en el sector público.

Solicitud CD/12/2007

Protocolo a seguir por parte de los Tribunales de Selección cuando las fechas de examen o pruebas coincidan con las fechas del parto de alguna de las examinadas.

Dña. _____, delegada sindical, expone que una opositora embarazada prevé coincidencia en la fecha de examen de la OPE de Osakidetza del 21 de abril y la fecha prevista para dar a luz. Solicita información sobre cuál debería ser el criterio a seguir por parte de los miembros del Tribunal de Selección en la Oferta pública de empleo de Osakidetza.

Análisis

Recientemente se ha dado a conocer por los medios de comunicación (Agencia Efe, 17 de marzo de 2007) la decisión de un Tribunal de Selección de realizar el examen en las dependencias del Hospital de la Paz en la Comunidad de Madrid en que una mujer opositora había dado a luz.

Jurídicamente, no consta referencia alguna al respecto. Por su parte, la Ley de Función Pública Vasca (Ley 6/1989, de 6 de julio) no regula la situación planteada. Las bases reguladoras de la Ofertas Pública de Empleo de Osakidetza tampoco prevén casos similares. En la práctica, por tanto, queda a criterio del Tribunal cuál ha de ser el procedimiento a seguir.

Asimismo, en referencia al ámbito de aplicación de la consulta se analiza el carácter público o privado de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud. En virtud de La Ley 10/1988 de 19 de Mayo, se crea el Servicio Vasco de Salud-Osakidetza, para la gestión de los servicios sanitarios de carácter público y la programación y el control

de los servicios de índole sanitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi, dentro de su competencia. Es decir, supone la creación de un Organismo Autónomo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi para la gestión de los servicios sanitarios, que aunque se rige por el derecho privado es un ente público.

El Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, en su artículo 2.1 explicita que este Estatuto será “aplicable al personal estatutario que desempeñe su función en los centros e instituciones sanitarias de lo servicios de salud de las Comunidades Autónomas o en los centros y servicios sanitarios de la Administración General del Estado”. A su vez en el artículo 1 se establece que la relación del personal afectado con su empleador tendrá carácter de “relación funcional especial”.

En esta línea se ha ratificado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en las siguientes sentencias: de 16 de diciembre de 2005 (R.39/2004 [RJ 2005, 7821]; R.199/04 [RJ 2006, 533]); otra del 21 del mismo mes y año R.164/05 (RJ 2006,1793); seguida de otras entre las que destacamos esta de 28 de marzo de 2007 (RJ 2006,1074). En virtud de la cuales se establece que cuando se debaten cuestiones derivadas de la relación del personal estatutario de los centros e instituciones sanitarias con su empleador, la jurisdicción social es incompetente para atender dichas cuestiones dada la naturaleza funcional de dicho personal.

Asimismo, según dicta la sentencia RJ 2005, 7821, se clarifica que “mediante la Ley 55/2003 se derogan cuantas disposiciones se opongan o contradigan a lo dispuesto en la misma. Por tanto se declara derogado aquel precepto que, de forma excepcional, venía atribuyendo competencia para una gran parte de los litigios de este personal a la rama social de la jurisdicción”, de modo que “la relación funcional especial” del personal que depende de las instituciones sanitarias de la correspondiente Comunidad Autónoma, se rige por normas de Derecho Administrativo.

Respuesta

Se le facilita información sobre la materia analizada y, también, sobre la competencia de la Defensoría: investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado. En el caso planteado, y en virtud de la jurisdicción analizada, el ente con competencias en la materia es la institución del Ararteko, por tratarse de una actuación específica del sector público.

Solicitud CD/14/2007

Indicaciones a seguir por parte de los Tribunales de Selección cuando las fechas de examen o pruebas coincidan con las fechas del parto de alguna de las examinadas.

Dn. _____ plantea que en la Facultad de _____ de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea está previsto una prueba de Suficiencia Investigadora para el próximo mes de octubre. Una de las alumnas se encuentra embarazada y prevé dar a luz por esas fechas. Dn. _____ en calidad de presidente de dicho Tribunal solicita información sobre la posibilidad de que éste le haga un examen a ella sola por las circunstancias especiales en las que se encuentra.

Análisis y Respuesta

Recientemente se ha dado a conocer por los medios de comunicación (Agencia Efe, 17 de marzo de 2007) la decisión de un Tribunal de Selección de realizar el examen en las dependencias del Hospital de la Paz en la Comunidad de Madrid en que una mujer opositora había dado a luz.

Jurídicamente, no consta referencia alguna al respecto. Por su parte, la Ley de Función Pública Vasca (Ley 6/1989, de 6 de julio) no regula la situación planteada.

En el caso planteado y tratándose de una universidad pública, la institución a la que corresponde analizar esta solicitud es la institución del Ararteko.

Solicitud CD/20/2007

Técnica de un Ayuntamiento expresa ser humillada por el hecho de ser mujer por un técnico de otra institución pública en el marco de las reuniones de trabajo.

Dña. _____ trabaja como técnica municipal en la materia de arquitectura y urbanismo, motivo por el que mantiene reuniones de trabajo con personal técnico de la Administración de la Comunidad Autónoma. Comunica que ella está acostumbrada a que sus interlocutores en las relaciones profesionales sean mayoritariamente varones. Sin embargo, plantea que, en el marco de las dos últimas reuniones mantenidas, un técnico de esa institución la humilla, realiza comentarios que no habría hecho si fuera un hombre y ella se siente insultada.

Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado. En el caso que se plantea, tratándose de una situación producida en el marco de la Administración de la Comunidad Autónoma, el ente responsable ante el cual interponer una queja es la institución del Ararteko, por tratarse de una situación que se desarrolla en el sector público.

Asimismo, se le informa que el Gobierno Vasco dispone de una Oficina para la Atención de la ciudadanía respecto a las actuaciones del Gobierno, la Oficina "Zuzenean", facilitando también nombre de la persona y el teléfono de contacto.

Consultas atendidas (C)

Solicitud C/02/2006*

Denegación de la solicitud de admisión en el Gremio de Fontaneros.

Dña. _____ plantea que ha sido rechazada su solicitud de admisión en el Gremio de Fontaneros y se siente discriminada.

Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado y, para el inicio de un procedimiento de investigación por parte de la Defensoría en relación a la presunta situación de discriminación por razón de sexo planteada, se le facilita información y se le propone la formalización de una queja.

Solicitud C/03/2006*

Agravio comparativo en el tiempo y espacio concedido por los medios de comunicación al deporte femenino respecto al masculino.

Dña. _____, responsable de un equipo de baloncesto femenino de alta competición, manifiesta su disconformidad por el agravio comparativo existente en el tiempo y espacio de información que dedican a los equipos femeninos los medios de comunicación respecto a los equipos masculinos de características similares. Plantea también las diferencias existentes entre equipos femeninos y masculinos a la hora de recibir ayudas y subvenciones públicas.

Respuesta

En relación a la presunta discriminación por lo medios de comunicación, se le informa que, según la normativa que regula su organización y funcionamiento, la Defensoría para poder iniciar un procedimiento de investigación por presunta

discriminación por razón de sexo en el sector privado, deberá contar con una queja o denuncia.

Lo referente a la cuestión de posible discriminación en las ayudas y subvenciones, el ente responsable ante el cual interponer una queja es la institución del Ararteko, por tratarse de un tema que compete de manera exclusiva al sector público.

Solicitud C/04/2006*

Asociaciones de Mujeres exponen las dificultades que tienen para integrarse en una confederal.

La Presidenta de la Federación de Asociaciones de _____ expone las limitaciones para integrarse como asociación en la confederal de su sector, limitaciones que no existen en organizaciones similares en otras Comunidades Autónomas del Estado.

Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado y que, para iniciar un procedimiento de investigación por parte de la Defensoría en relación al tema planteado, se requiere disponer de una queja formalizada en que se expongan los motivos y su argumentación. En el marco de una reunión mantenida al respecto en el mes de mayo, se facilita dicha información y, por su parte, resuelven que van a interponer una queja formal en la Defensoría.

Solicitud C/10/2006*

Plantea sufrir discriminación por razón de sexo en el acceso al mercado laboral.

Dña. _____, trabajadora por cuenta ajena hasta el momento de ser madre, busca empleo en la actualidad porque sus hijos y/o hijas no requieren su presencia continuada. Manifiesta sentirse discriminada por razón de sexo y maltratada por las reiteradas negativas y dificultades que se le presentan para acceder a un puesto de trabajo adecuado a su preparación y experiencia laboral.

Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado y que, para el inicio de un procedimiento de investigación por parte de la Defensoría en relación a la presunta discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo, es preciso formalizar una queja en que se expongan los motivos y su argumentación.

Solicitud C/13/2006*

Plantea discriminación por razón de sexo en la categoría profesional.

Dña. _____ expone la situación en su empresa donde se producen diversas situaciones de presunta discriminación hacia las mujeres, respecto de sus compañeros varones. En su caso concreto, ella quiere reclamar porque su categoría profesional es inferior al del resto de compañeros varones que realizan sus mismas funciones. Está siendo asesorada por un abogado y ha planteado su problema en la oficina del PRECO para su intermediación.

Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado y que, para el inicio de un procedimiento de investigación por parte de la Defensoría en relación a la situación planteada, es preciso contar con una queja formalizada en que se

expongan los motivos y su argumentación. Asimismo, se le informa cómo presentar formalmente una queja.

Solicitud C/16/2006*

Exponen que diversas empresas conserveras de Bizkaia tratan de forma discriminatoria a las mujeres empleadas.

A propuesta de éstas, se ha mantenido una reunión con 12 personas, entre ellas, mujeres del sector directamente implicadas en el conflicto colectivo –huelga-entablado con diversas empresas de la industria conservera ubicadas en el territorio histórico de Bizkaia, así como por sus representantes sindicales, esto es, por personas jurídicas que tienen entre sus fines velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad y no discriminación en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Exponen presuntas prácticas discriminatorias en cuanto a salario, promoción y contratación, describiendo que:

- Entre las personas que trabajan en el sector de las conserveras alrededor de un 95% son mujeres.
- Los salarios netos rondan los 700 euros mensuales.
- Su jornada ordinaria supera lo establecido en otros convenios del sector –ya sea el estatal y otros de ámbito provincial, como el de Gipuzkoa.
- Las retribuciones percibidas por las trabajadoras del sector son distintas a las que perciben los trabajadores varones, como consecuencia de que las trabajadoras son adscritas a las categorías profesionales más bajas, aunque en muchos casos realicen funciones similares o idénticas.
- La mayor parte de las mujeres que prestan servicios en la industria conservera de Bizkaia lo hacen a través de contratos de trabajo de duración determinada.
- No existen ascensos dentro de las categorías profesionales establecidas en convenio en el caso de las mujeres.
- Se trata, en su totalidad, de empresas de tipo familiar, ubicadas en poblaciones pequeñas.

- Las funciones organizativas e incluso las decisiones disciplinarias son adoptadas de forma despótica, generalmente delegadas en alguna trabajadora.

Respuesta

Se les informa de los cometidos de la Defensoría y se solicita a las representantes sindicales y a las afectadas tengan a bien trasladar al citado ente una serie de informaciones, junto a la formalización de la queja o denuncia, y concretamente:

- Una exposición de motivos.
- Copias relativas a los contratos que las afectadas tuvieran firmados con la empresa.
- Copias de las nóminas de las afectadas, así como –en su caso- copia de las nóminas de sus compañeros varones en las mismas empresas.
- Copia del Convenio colectivo denunciado, así como copia del o de los convenios colectivos extraestatutarios que se hubieren firmado en otras empresas que hubieran puesto fin a las reivindicaciones laborales.
- Otra información que las interesadas consideren relevante a los efectos de la valoración y tramitación de la queja.

Asimismo, se informa que para la iniciación de un procedimiento de investigación por presunta discriminación por razón de sexo en el sector privado es preciso formalizar una solicitud que deberá reunir los requisitos establecidos en el Decreto 119/2006.

A fecha de cierre de este Informe Anual esta queja no ha sido formalizada.

Solicitud C/17/2006*

Refiere represalias por parte de la empresa ante la solicitud de jornada reducida por guarda legal.

Dña. _____ refiere que en la empresa en que trabaja "la persona a la que pidió la reducción de jornada le planteó 3 posibles negociaciones: 1) seguir en su puesto de trabajo habitual a jornada completa; 2) abandonar su puesto de trabajo con una indemnización; y 3) concederle la reducción de jornada en otro puesto inferior al que tenía inicialmente. (...). Yo trabajo en el puesto más inferior que hay en la empresa, pero si al pedir a reducción me envían muy lejos de mi domicilio o de donde trabajo actualmente ¿Qué puedo hacer? ¿Cómo puedo recurrir? ¿Podría la empresa actuar así?".

Respuesta

Se le informa que para poder ser tramitada una solicitud deberá reunir los requisitos establecidos en el Decreto 119/2006, clarificando qué elementos debe reunir la queja para poder iniciar un procedimiento de investigación, concretamente:

- Datos de identificación de quien formula la queja o la denuncia (...). Asimismo, es necesario que la queja sea remitida a la Defensoría firmada para verificar la autenticidad de la misma.
- Motivación de la queja o denuncia, esto es, descripción detallada de qué es lo que motiva la petición a la Defensoría, y pruebas documentales o propuesta de pruebas de investigación.
- Contra quién se formula la queja o denuncia, incluyendo nombre y dirección de la empresa.

Solicitud C/19/2006*

Horario de acceso de las mujeres en Sociedad Gastronómica.

Dña. _____ solicita información sobre cómo actuar y proceder para modificar, en los correspondientes estatutos, la actual restricción horaria en el acceso de las mujeres en un txoko gastronómico al que pertenece su familia, limitado a sábados, domingos y festivos y, más concretamente, sobre sentencias judiciales favorables y

que obliguen al acceso sin discriminación de las mujeres a dichos txokos, así como información sobre las leyes en que debería apoyarse para erradicar esta práctica limitadora de la plena participación de las mujeres.

Respuesta

Se le informa por escrito que entre sus cometidos la Defensoría debe *"prestar asesoramiento y asistencia a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado"*.

Asimismo, en relación a su solicitud de asesoramiento, se le informa que el ordenamiento jurídico prohíbe cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. Tanto la Constitución Española (artículo 14) como de la Ley 4/2005 que, en sus principios generales, especifica: *"se prohíbe toda discriminación basada en el sexo de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello (...)"*.

Se le informa que es competencia de esta Defensoría practicar investigaciones, facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones. En ese sentido, la Ley establece que *"cualquier persona o grupo de personas que se considere discriminada por razón de sexo, o quienes legítimamente les representen, pueden presentar una queja ante la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres"*.

Y se añade que para llevar a cabo dicha función, las personas que deseen interponer una queja deberán facilitar a la Defensoría datos personales (nombre, apellidos, dirección, teléfono), copias de documentos útiles y, en la medida de lo posible, un escrito con el motivo de la queja. (...) que deberá ser enviada por carta, por correo electrónico o en persona.

Solicitud C/20/2006*

Horario restrictivo de acceso a las mujeres en Sociedad Gastronómica.

Dn. _____ expone que es miembro de una sociedad gastronómica de Bilbao en la que las mujeres sólo pueden acceder los fines de semana y festivos. Refiere que ha planteado en varias ocasiones en Junta la necesidad de eliminar esta limitación, sin haber obtenido un resultado favorable hasta el momento. Solicita información sobre la viabilidad de este problema.

Respuesta

Se le informa que es competencia de la Defensoría investigar presuntas prácticas o situaciones discriminatorias por razón de sexo en el sector privado y que, para el inicio de un procedimiento de investigación por parte de la Defensoría en relación al tema planteado, es preciso contar con una queja formalizada en que se expongan los motivos y su argumentación.

Asimismo, se le solicita que remita los estatutos de la asociación para su análisis y se le invita a mantener una reunión para abordar las posibles estrategias para la solución de esta limitación discriminatoria contra las mujeres.

Solicitud C/08/2006

Se siente discriminada por ser mujer.

Dña. _____ refiere, a través de una consulta telefónica remitida por otra entidad, sentirse discriminada por el hecho de ser mujer, sin facilitar información sobre pruebas o hechos específicos. Se le convoca a una entrevista a la que no acude y aduce que debe afrontar otras prioridades.

Solicitud C/03/2007

Certificado o distintivo para las empresas en materia de Igualdad.

Dn. _____ plantea si desde las instituciones del Gobierno Vasco se prevé conceder algún certificado referente al cumplimiento por parte de las empresas de la Ley de Igualdad o de no estar inmerso en ningún procedimiento sancionador.

Respuesta

La Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres no tiene establecida ninguna competencia al respecto. En otro orden de cosas, desde el año 1994, el Gobierno Vasco ha regulado mediante Decreto 424/1994, de 8 de noviembre, el distintivo de "Entidad Colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres", cuyo objetivo es reconocer a las empresas y entidades que han asumido el compromiso de avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de su organización.

Solicitud C/04/2007

Insultos por parte de su jefe en el momento de comunicarle la no renovación de contrato de trabajo.

Dña. _____ plantea haberse sentido humillada por los insultos que le profirió su jefe en el momento de comunicarle la no renovación de su contrato laboral y pregunta si puede actuar la Defensoría en este caso.

Respuesta

Se le informa que las funciones de la Defensoría son promocionar el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi y la defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por

razón de sexo en el sector privado, desarrollando, para ello, procedimientos de investigación sobre supuestas prácticas discriminatorias. Dadas las características de la cuestión planteada, se le informa que la Defensoría no es competente para entrar a examinar dicha cuestión.

Solicitud C/08/2007

Solicita asesoramiento sobre la reducción de jornada laboral por guarda legal.

Dña. _____ antes de acudir a solicitar reducción de jornada por cuidado de hijo menor de 8 años, quiere asesoramiento respecto al tema de la conciliación de la vida familiar y laboral y expresa que, en la empresa en que trabaja, el jefe no admite las situaciones de excedencias y reducciones de jornada.

Respuesta

Se mantiene una reunión con la interesada en la sede de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la que se le informa ampliamente sobre las opciones que la recientemente aprobada Ley Orgánica 3/2007 aporta al ordenamiento jurídico en tema de conciliación y más concretamente que:

- El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores establece:

Quienes por razón de guarda legal tengan a su cuidado directo algún o alguna menor de 8 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresariado y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley de Procedimiento Laboral 2/1995, de 7 de abril.

- El artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores dicta:

Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sean por naturaleza como por adopción.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres.

Durante el primer año se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, dicha reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- La Ley de Procedimiento Laboral, artículo 108.2 ,establece que:

Será nulo el despido en los siguientes casos: (...) el de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37 de los Estatutos de los Trabajadores. Por tanto,

se incluye el permiso de reducción de jornada o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Solicitud C/10/2007

Plantea estar siendo objeto de acoso laboral.

Dña. _____ lleva ocho años luchando por haber sido objeto de acoso laboral. Ha permanecido de baja durante un período de año y medio tras sufrir un accidente de tráfico provocado por el stress consecuente al acoso laboral. Interpuesta demanda judicial, se estimó su petición. Al reincorporarse al puesto de trabajo manifiesta seguir sufriendo mobbing y solicita ayuda.

Análisis

No se indaga si existen o no presuntos indicios de discriminación por razón de sexo, debido a que es un tema planteado en los Tribunales de Justicia, supuesto en el que la Defensoría tiene limitada su actuación.

Respuesta

Se le responde que la Defensoría no tiene competencia según el Artículo 65.1 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres en cuestiones que hayan sido vistos en la vía judicial.

Solicitud C/13/2007

Demanda ayuda económica para apelar sentencia judicial.

Dña. _____ solicita ayuda económica para recurrir ante los tribunales el convenio de visitas que su ex-marido tiene establecido en la sentencia de divorcio.

Respuesta

Del relato de la interesada no se desprenden indicios de discriminación por razón de sexo, por lo que se le informa que la Defensoría no es competente para intervenir en el tema planteado. Asimismo, en virtud del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, la Defensoría no puede intervenir por tratarse de una cuestión sobre la que ha recaído sentencia judicial. Se le informa que puede acudir al Servicio de Orientación Jurídica del Juzgado, donde puede solicitar Justicia Gratuita.

Solicitud C/16/2007

Asesoramiento sobre aplicación real de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Dña. _____ consulta sobre aspectos de aplicación de la conciliación laboral en el mundo de la empresa privada, refiriéndose a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Solicita información sobre si la reducción de jornada es en jornada habitual, cómo se conceptúa ésta, y desea conocer si las horas extraordinarias las puede disfrutar en más días de descanso en vez de cobrar por ellas.

Respuesta

Tal y como consta en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la reducción de jornada constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. Así en su apartado 6, se hace referencia al derecho del trabajador o trabajadora a la concreción horaria y establece que la determinación de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador o trabajadora dentro de su jornada ordinaria.

En relación a la cuestión referente a las horas extraordinarias y prescindiendo de si la distribución de la jornada habitual es regular o irregular, al final del año serán horas extraordinarias las que en cómputo anual excedan del máximo fijado en el

Convenio Colectivo. En virtud del convenio de empresa que en este caso se aplica, el artículo 23 del mismo establece que el exceso de horas sobre la jornada anual repercutirá en un mayor número de días de vacaciones o de jornada intensiva, tal y como lo establece a priori el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 35:

“...Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización”.

Solicitud C/17/2007

Posibilidad de indemnización por daños morales por un despido improcedente.

Dña. _____ consulta si la Defensoría puede actuar en el caso de una mujer que ha sido despedida junto con su compañero de trabajo, ambos con despido improcedente, alegando la supuesta permanencia conjunta en los baños de la empresa, desatendiendo sus puestos de trabajo. Ambas personas consideran que esa argumentación es falsa y que puede provocar malentendidos y problemas en relaciones sentimentales con terceras personas. La cuestión del despido improcedente está siendo estudiada por el sindicato. Pregunta si podría solicitar indemnización por daños morales por la argumentación expresada por la empresa para el despido.

Respuesta

Ante la exposición de los hechos y que son las dos personas implicadas, un hombre y una mujer, las cesadas mediante despido improcedente, no se aprecian indicios

de discriminación por razón de sexo. Por ello, su demanda no puede ser considerada competencia de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Solicitud C/19/2007

Consulta cómo recurrir la minuta facturada por el letrado en un caso de Justicia Gratuita para denunciar violencia de género.

Dn. _____ refiere que su novia Dña. _____ al interponer denuncia ante la Ertzaintza por ser víctima de violencia de género, recibió información sobre la posibilidad de utilizar servicios de Asistencia Jurídica Gratuita. Considera que la información facilitada por la Ertzaintza no fue correcta ya que, tras haber recaído sentencia favorable, el abogado le facturó la minuta por el servicio. Solicita ayuda para reclamar ante esa falta de información.

Respuesta

Desde la Defensoría se le orienta a acudir al servicio de Reclamaciones del Colegio de Abogados de Gipuzkoa donde se atienden y resuelven las quejas o reclamaciones formuladas por los ciudadanos y ciudadanas que se deriven de la prestación de los servicios profesionales realizada por abogados y abogadas colegiadas.

b) Quejas

Quejas inadmitidas (QI)

Solicitud QI/01/2006

Mujer que sufre acoso sexual y laboral por parte de su jefe.

Dña. _____, trabaja en el Colegio Oficial de _____, refiere que está siendo sometida durante años a acoso sexual y laboral por parte de su jefe. Ha sido

interpuesta la querrela correspondiente ante los Tribunales competentes y queda pendiente de resolución judicial.

Respuesta

La queja no es admitida en virtud del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, 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. (...)".*

Solicitud QI/05/2006

Problemas en los horarios de conciliación familiar y laboral, derivados de la distinta aplicación de inicio de turnos tras vacaciones por las respectivas empresas.

Dña. _____ solicita por escrito que se proceda a una mediación con la empresa _____ para lograr un acuerdo de conciliación para el cuidado de un hijo menor. Ambos progenitores compaginan los turnos acordados con sus respectivas empresas para el cuidado del menor. Esta compaginación siempre se ve alterada a la vuelta de las vacaciones, porque el criterio de ambas empresas es diferente al definir el turno al que deben reincorporarse. La empresa donde trabaja el padre se acomoda a la solicitud pero no la de ella. Comunica que ha habido un acto de conciliación con su empresa sin llegar a un acuerdo y que en fechas próximas se celebrará juicio al respecto.

Respuesta

La queja no es admitida en virtud del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, la Defensoría *"no ha de entrar en el examen 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 QI/09/2006

Una asesoría laboral deniega a una empleada la reducción de jornada laboral por guarda legal.

Dña. _____ expone que, acogiéndose a lo dispuesto en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, ha solicitado a la empresa en que trabaja, una Asesoría laboral, reducción de jornada por cuidado de una hija menor de seis años, durante el plazo de un año, para el que propone horario detallado de cumplimiento de esa jornada.

La empresa ha denegado argumentando que *“no es posible acceder a dicha petición, por cuanto el horario propuesto por su parte supone la no prestación de servicios en jornada de tarde en el periodo 16-10-06/14-6-07, situación que afecta gravemente al desarrollo de la actividad productiva de la empresa, dedicada al asesoramiento y atención a empresas, y particulares que demandan dichos servicios tanto en horario de mañana como de tarde, con el quebranto que ello supone para el normal desarrollo de la actividad de la empresa, puesto que usted se encarga en exclusiva de la atención de un total de 52 empresas, con 453 operarios, en cuanto a la confección de nóminas, seguros sociales y cualquier incidencia que afecte a las mismas”.*

Asimismo comunica que ha interpuesto demanda judicial y que está sufriendo represalias por ello.

Análisis

Se aprecian indicios de discriminación por razón de sexo en la argumentación de que la no prestación de servicios en jornada de tarde *afecta gravemente* al

desarrollo de la actividad productiva, cuando se trata de una profesional que se encarga de la confección de nóminas y seguros sociales de las empresas clientes. Este caso reviste, asimismo, gran importancia por tratarse de una entidad que asesora a otras empresas y su potencial multiplicador de prácticas discriminatorias por razón de sexo en el sector privado.

Respuesta

En virtud del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, 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 ésta, se interpusiera por la persona interesada demanda o recurso ante los tribunales ordinarios o el Tribunal Constitucional"*.

Solicitud QI/12/2006

No admisión como socia en una Sociedad Gastronómica compuesta exclusivamente por hombres.

Dña _____, de 77 años de edad, al fallecimiento de su hermano solicitó la admisión en la Sociedad Gastronómica _____ por ser su única heredera. Se trata de la solicitud de admisión en una sociedad gastronómica de una mujer a la que ampara el derecho sucesorio que señalan los estatutos de dicha sociedad y el derecho constitucional a la no discriminación por razón de sexo. Su petición fue denegada. Interpuso demanda civil en el Juzgado de Azpeitia y apelación ante la Audiencia Provincial de Gipuzkoa. Ambas demandas fueron desestimadas en sentencia judicial. Solicita ayuda económica para plantear recurso ante el Tribunal Supremo.

Análisis

Se ha estudiado este tema con detenimiento debido a la importancia de las sociedades gastronómicas en nuestra Comunidad Autónoma y su tradicional comportamiento restrictivo a la participación de las mujeres en condiciones de igualdad, y considerado que se trata de una actuación de amplio interés para el avance hacia la igualdad en el Comunidad Autónoma de Euskadi.

Parece oportuno introducir en este Informe Anual el argumento que esgrime la sentencia (Audiencia Provincial de Gipuzkoa, Sección 3ª, nº 232/2006, 19 de julio de 2006) en relación a las pruebas de la discriminación y que señala *"El Sr. Presidente de la Junta negó con firmeza en el acto del juicio que el resultado negativo fuera debido a una discriminación.- Indagar sobre los motivos que guiaron en la Asamblea a los socios concurrentes que votaron en contra resulta una tarea que escapa a las posibilidades de este Tribunal.- Con estos datos parece aventurado para este Tribunal concluir que el resultado de la votación final negativo para la demandante/recurrente fue debido a una cuestión discriminatoria"*.

A este respecto, no procede polemizar el argumento esgrimido por el Tribunal por el que decide no concluir si fue o no una cuestión discriminatoria, pero se quiere traer a colación las garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho a la igualdad que incorpora la Ley Orgánica, en su artículo 13.1 referente a la Prueba, señala 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.- A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes"*.

Respuesta

Analizada la información facilitada, se constata que se trata de un asunto del ámbito de actuación de la Defensoría por cuanto el artículo 64 de la Ley 4/2005 señala entre sus funciones la de "*Prestar asesoramiento y asistencia a la ciudadanía ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado*".

Sin embargo, según el artículo 65.1 de la citada Ley la Defensoría no ha de entrar en el examen de las quejas "*sobre las que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial*" limitando de este modo la intervención de la Defensoría en este caso, por lo que no procede la apertura de procedimiento.

Solicitud Q1/06/2007

Práctica discriminatoria hacia mujeres embarazadas por parte de su empresa.

Dña. ____ formula una queja por discriminación por razón de sexo frente a la empresa _____. Esta trabajadora tiene un contrato eventual de duración determinada por acumulación de tareas en el Departamento Administrativo con fecha de finalización a 12 de enero de 2007. Tras estar un periodo realizando funciones de recepción y de pagos, la dirección propone en octubre a la actora pasar a realizar funciones de Secretaria de Delegado y apoyo a los Departamentos Jurídico y Post-venta, para ello durante el mes de noviembre realiza un curso de formación. El 27 de diciembre notifica a la dirección de la empresa que se encuentra embarazada. A pesar de las buenas perspectivas profesionales generadas en la actora y tras asignarle nuevas tareas de mayor responsabilidad, el día 12 de enero la empresa comunica a la interesada la finalización de su contrato de trabajo.

Posteriormente, el sindicato que ha respaldado la solicitud informa a la Defensoría que ha recaído sentencia judicial favorable.

Análisis

La Disposición Adicional 13ª de la Ley Orgánica 3/2007 establece la modificación de los supuestos de calificación del despido nulo por causa disciplinarias. En la misma se modifica el artículo 108 la Ley 2/1995 de Procedimiento Laboral al objeto de ampliar los supuestos de nulidad de despido disciplinario, incorporando los despidos que encuentran causa en el ejercicio de determinados derechos; concretamente los derechos que están relacionados con la conciliación de la vida familiar y profesional. El despido será nulo (salvo que se declare su procedencia) cuando afecte a un trabajador o trabajadora que se encuentre entre en alguno de los siguientes supuestos:

-Trabajadoras embarazadas, teniendo en cuenta que esta protección se prolonga durante todo el proceso de gestación y con independencia de que el contrato se encuentre en suspenso, tal y a continuación se expone.

-Trabajadores o trabajadoras que tengan el contrato suspendido por alguno de los motivos siguientes: maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natura e incapacidad temporal, siempre y cuando el motivo de la baja médica esté relacionado con el embarazo, el parto o la lactancia.

La Disposición Adicional 13ª de la Ley Orgánica 3/2007, introduce un nuevo apartado en el artículo 108.2 de LPL, en virtud del cual será nulo el despido *"de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos 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 de hijo"*.

Es habitual que los supuestos en los que se discrimina o se produce la lesión de un derecho fundamental, está, suele presentarse encubierta tras una apariencia de legalidad. De ahí, la enorme dificultad de probar, en la práctica, la existencia de

discriminación. La jurisprudencia constitucional (STC 38/1981) ha venido elaborando una especial distribución de la carga de la prueba en las relaciones de trabajo, en virtud de la cual cuando se pruebe mediante indicios que una conducta empresarial enmascara la lesión de un derecho fundamental, incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate (STC 41/2006).

En este sentido, el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007 ha venido a establecer que *"en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamentan en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderán a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad"*.

Corresponde al demandado la carga de probar que su actuación tuvo causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración. Deberá, por lo tanto, acreditar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales. El demandado ha de acreditar la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales.

Esta carga probatoria no puede entenderse cumplida con el mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales. Es necesario que el demandado acredite que existe alguna justificación laboral real y de entidad suficiente en su decisión. En conclusión, ha de llevar al convencimiento de que su conducta, aún poniendo entre paréntesis el sexo del trabajador, se hubiera producido en cualquier caso.

Respuesta

No se admite la queja en virtud de la normativa aplicable por la que se rige el funcionamiento de la Defensoría, la Ley 4/2005 en su artículo 65.1 establece que la Defensoría no ha de entrar en el examen sobre las quejas que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial.

En este marco se quiere recalcar la labor de esta Defensoría. Según el artículo 75 de la Ley 4/2005, la Defensoría es un órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el artículo 95.3 de la Ley de Procedimiento Laboral la cual establece que "cuando en el proceso se haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez o Tribunal podrá recabar el dictamen de los Organismos públicos competentes".

Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 establece en su artículo 13 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 informe o dictamen de los organismos públicos competentes, como será la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Solicitud Q1/07/2007

Trato desigual y presuntamente discriminatorio hacia dos trabajadoras de una comisaría municipal de policía.

El sindicato _____ presenta un escrito donde expone la situación que dos trabajadoras están sufriendo en el Ayuntamiento de _____. Las trabajadoras desempeñan su trabajo en el área administrativa de la Policía Municipal y se han visto amenazadas con un expediente disciplinario para obligarlas a que utilicen los mismos vestuarios que sus compañeros varones así como los aseos o en caso contrario, que utilicen como vestuarios dependencias municipales situados en un sótano y declarados con graves deficiencias tanto por el Técnico Municipal de Salud

en el Trabajo, como por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ante esta situación, solicitan amparo a la Defensoría. Han interpuesto un recurso contencioso-administrativo ante los Tribunales correspondientes.

Respuesta

La Defensoría en virtud del artículo 65.1 de la Ley 4/2005, no ha de entrar en el examen sobre las quejas que haya recaído sentencia firme o estén pendientes de resolución judicial. Asimismo, el ámbito al cual corresponde esta queja es el sector público y, en consecuencia, la institución que ha de examinar la situación planteada en esta denuncia es el Ararteko, institución a la que con anterioridad el sindicato había puesto al corriente de la situación.

Queja en proceso de subsanación

Solicitud Q/11/2007

Práctica discriminatoria hacia mujeres embarazadas por parte de una empresa.

El sindicato _____ interpone una queja contra la empresa _____ comunicando a la Defensoría que dicha empresa lleva a cabo una política de contratación discriminatoria, al no contratar a mujeres embarazadas y/o no renovar los contratos temporales de aquellas mujeres que están esperando familia.

Análisis

En esta caso, la óptica de análisis a aplicar coincide con la incluida en relación a la solicitud QI/06/2007 y referente a las modificaciones introducidas por la Ley Orgánica 3/2007 a la Ley de Procedimiento Laboral.

Pendiente de subsanación

En virtud de lo establecido en el artículo 15 apartado f), no son admisibles aquellas quejas que *"no se aporten en plazo los datos o documentos que se soliciten con el fin de subsanar la falta de requisitos exigidos para la formalización de la queja"*. Por todo ello se está en espera que el sindicato _____ subsane un defecto de forma establecido en el escrito presentado a la Defensoría.

Quejas admitidas (QA)

Solicitud QA/11/2006

No admisión como socia en una Asociación Gastronómica compuesta exclusivamente por hombres.

Dña. _____ vecina de _____ (Álava), al fallecimiento de su padre y amparada en el reconocimiento sucesorio que señalan los estatutos de esa sociedad, solicita ser admitida como socia ocupando la plaza vacante dejada por este en la asociación gastronómica _____. El motivo de la queja se refería a su no admisión como socia, por considerar que se trata de un hecho de discriminación por razón de sexo.

Análisis

La Defensoría considera que existen indicios del no cumplimiento del principio de igualdad por razón de sexo y acuerda incoar el procedimiento de investigación correspondiente.

Situación

En el momento de cerrar este Informe, la investigación está en periodo de trámite de audiencia al objeto de que las partes puedan ver el expediente y realicen, en un plazo no superior a 15 días, las alegaciones y aporten los documentos u otros

elementos que consideren oportuno en su descargo o a los efectos del esclarecimiento de los hechos recogidos en el expediente.

Solicitud QA/14/2006

Dificultades para concreción horaria de la reducción de jornada laboral por guarda legal.

Dña. _____ planteó ante esta institución un escrito de queja motivada por la no contestación a su propuesta de calendario para el año 2007, para el cumplimiento de las horas correspondientes a su jornada reducida, por parte de la empresa en la que trabaja, Zubia Editorial S.L. situada en Etxebarri (Bizkaia), empresa editorial perteneciente al Santillana Ediciones S.L. perteneciente a su vez al Grupo Prisa.

La solicitante trabaja desde el año 1998 en el departamento de dirección como ayudante titulado realizando, en la actualidad, labores administrativas. Es madre de cuatro hijos e hijas de edades comprendidas entre 3 y 9 años y se encuentra acogida a reducción de jornada laboral por guarda legal al objeto de conciliar su vida laboral y familiar. Es viuda desde junio de 2006, en el mes de septiembre presentó a su superior una propuesta de calendario para el año 2007, para desarrollo de sus horas laborales. Su superior le indicó que se dirigiera a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos de la Editorial Santillana en Madrid, de la que Zubia Editorial S.L. es empresa filial, dirección a la que presentó su propuesta de calendario con fecha 16 de octubre de 2006. En el momento de interponer su queja, 28 de noviembre de 2006, no había obtenido contestación alguna por parte de la empresa ni la Dirección de Recursos Humanos, por lo que interpone la queja y solicita asesoramiento a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como mediar en su caso.

Análisis

La reducción de la jornada por guarda legal es un derecho de la trabajadora amparado por la Ley y, como tal, ha de respetarlo la empresa. El artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por Ley 39/1999 de 3 de diciembre, artículo 2 referente a la reducción de jornada por motivos familiares, establece que *"la concreción horaria y la determinación del período (...) de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria (...)".*

El problema planteado por esta trabajadora se refiere a la indefensión derivada de la no respuesta por su empresa a su propuesta de adecuación de su jornada reducida que, no sólo no responde sino que, le deriva a plantearlo al Departamento de Recursos Humanos de Editorial Santillana en Madrid. Debido a las fechas en que se planteó esta queja, en que la Defensoría no contaba con personal de Asesoría Jurídica, debido a la demanda de mediar en la cuestión del calendario y la urgencia para la interesada de contar con una respuesta, que confirmó a fecha 21 de diciembre que la empresa no le había comunicado respuesta alguna, la Defensoría, emitió una recomendación que fue dirigida tanto a la Gerencia de Zubia Editorial como al Departamento de Recursos Humanos de Santillana Educación S.L., fechada el 21 de diciembre de 2006 en los siguientes términos:

Recomendación

Comunicar por escrito a la mayor brevedad a la interesada la aceptación de su propuesta de concreción horaria para 2007 correspondiente a su jornada reducida, en aras a facilitar su objetivo de conciliación de la vida laboral y familiar, y contribuir desde su empresa a corregir situaciones que, en la práctica, pueden resultar discriminatorias en el desarrollo de la vida profesional de mujeres y hombres.

Cumplimiento de la recomendación

Ante la recomendación propuesta desde la Defensoría, el Director del Departamento de Recursos Humanos de Editorial Santillana en Madrid remite un escrito de respuesta en el que, entre otros elementos, informa que:

"... La petición de la Sra. _____, que se basa en una reducción horaria de dos tercios de su jornada, fue estudiada con detenimiento pues "construye", además de los mencionados descansos acordados para todos, otros varios de larga duración en épocas de alta carga de trabajo y que, dado el puesto de trabajo que desempeña la trabajadora y sus funciones, colisiona muy gravemente con un buen y adecuado funcionamiento de la organización de la empresa (no debemos olvidar que la editorial Zubia es una empresa con períodos del año de muy alta carga de trabajo).

"... El pasado día 22 en la mañana le fue aprobada parcialmente la solicitud de calendario personal, aunque haciéndole ver la imposibilidad de hacerlo íntegramente por colisionar algunas de las fechas de descanso propuestas con épocas de muy alta y muy importante actividad para la empresa. Se le ha rogado que, mediante coordinación y acuerdo con su jefe directo, proceda a presentar otra propuesta que no lesione gravemente el correcto funcionamiento de la actividad empresarial. Tenemos, como usted entenderá, el mejor ánimo de atender su demanda pero, obviamente, sin poner en riesgo una correcta organización en los momentos punta de actividad de la empresa".

Posteriormente, mayo 2007, a la pregunta sobre los acuerdos adoptados, la empresa respondió que *"tras mutuas concesiones, llegamos en su momento (diciembre) a un acuerdo de calendario reducido para el año 2007 que está en pleno funcionamiento sin que hasta la fecha se haya presentado mayor problema".*

Solicitud QA/18/2006

Presunta discriminación en los procesos de toma de decisiones en un Club Deportivo.

Dn. _____ presenta un escrito en la sede de la Defensoría solicitando amparo a esta institución en relación a la posible situación de discriminación en los procesos de toma de decisiones del Club Náutico Vitoria, exponiendo que:

“El Club Náutico Vitoria es una asociación deportiva cuyos Estatutos son conforme a los preceptos del Decreto 29/1989 de 14 de febrero y está inscrita en el Registro de Asociaciones deportivas del País Vasco el 20 de junio de 1988, nº 1408.

... Dichos estatutos recogen como derechos de los socios titulares en su artículo 11, apartado E) Asistir con voz y voto a las reuniones que celebre la asamblea general y en su apartado H) Así mismo podrán participar con voz pero sin voto el cónyuge y los hijos mayores de 18 años del socio titular en las asambleas.

... Dado que el 98% de los socios titulares son hombres, la mujer al ser cónyuge queda limitada a expresar su opinión en la toma de decisiones que adopta la Asamblea General, no pudiendo ejercer su derecho al voto en representación de la unidad familiar.

... La mayor participación de la mujer en todos los ámbitos, tanto el público, como el privado, y el Club Náutico Vitoria no es una excepción, no puede quedar limitada por los roles tradicionales”.

Análisis

Estudiada la documentación aportada, Estatutos del Club Náutico de Vitoria, no se aprecia ningún indicio de discriminación directa y tampoco que los estatutos

contravengan, de forma expresa, la normativa en vigor en materia de igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo.

Sin embargo, la información que nos transmite de que la participación de las mujeres en la asociación Club Náutico Vitoria es mayoritariamente como cónyuge beneficiaria y, por ello, no ejerce voz y voto, sí se considera discriminación indirecta por razón de sexo a la luz del artículo 3.1 b) de la Ley 4/2005. En función de este artículo *"existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo"*.

Desde esta institución y en el cumplimiento del artículo 18 del Decreto 119/2006 se resuelve dirigir a la Junta Directiva de la Asociación Club Náutico Vitoria la siguiente:

Recomendación

Modificar la redacción de los estatutos de la asociación Club Náutico Vitoria en su artículo IX, de modo que puedan incorporarse como personas socias de número sin ningún otro requisito previo, los y las cónyuges, parejas de hecho e hijos e hijas mayores de edad, al objeto de garantizar la participación de las mujeres tanto en los órganos directivos como en los procesos de toma de decisiones de la Asociación, ello sin perjuicio de la aplicación de bonificaciones a la cuota en concepto de vínculo familiar directo, como se vienen aplicando hasta la fecha.

Modificar la redacción del apartado H del artículo XI, eliminando la referencia a cónyuges, al objeto de no perpetuar la actual discriminación hacia las mujeres en los procesos de toma de decisiones del Club que, según la información recibida, se constatan en la práctica.

Modificar la redacción de los estatutos del Club, eliminando los usos sexistas del lenguaje y visibilizando la presencia y participación de las mujeres en la Asociación”.

Cumplimiento de las recomendaciones

En conversación telefónica mantenida con el interesado para seguimiento de la recomendación emitida, manifiesta que los Estatutos están modificados de acuerdo a las recomendaciones de la Defensoría, estando en el momento de cierre de este informe, pendiente la aprobación de la modificación de estatutos por parte del Registro de Asociaciones del Gobierno Vasco.

Solicitud QA/09/2007

Expediente sancionador a trabajadora acogida al derecho de jornada reducida por guarda legal, por no acudir a hacer un inventario.

Dña. ____ trabajadora de la Mercantil ____, acogida al derecho de jornada reducida por guarda legal para cuidado de un hijo menor de seis años, expone que: entre los días 15 y 17 de julio de 2006 se publicó en el tablón de la empresa la necesidad de realizar inventario la madrugada del 24 de julio. Durante varias conversaciones mantenidas con sus superiores, la trabajadora manifiesta reiteradamente su imposibilidad de acudir a esa hora por razones de guarda legal, fundamentalmente porque no se le ha notificado la modificación sustantiva de la condición del trabajo 15 días antes, según lo establecido por Ley y así poder conciliar la vida familiar y laboral. Al no acudir a realizar el inventario la madrugada del 24 de julio, la dirección de la empresa le abre un expediente sancionador.

Análisis

La reducción de jornada por guarda legal es considerado un derecho fundamental de la trabajadora o trabajador y la vulneración de dicho derecho puede considerarse

como una discriminación por razón de sexo, según reza sentencia del Tribunal Constitucional número 3/2007, de 15 de enero, que profundiza en *"la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los permisos parentales establecidos en la Ley puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras..."*.

Es por todo ello que la Defensoría, en desarrollo de la labor que se le encomienda en la Ley de Igualdad 4/2005 y el Decreto 119/2006, opta por iniciar un procedimiento de investigación al objeto de clarificar los hechos que la parte interesada manifiesta e investigar la supuesta existencia de una posible discriminación por razón de sexo hacia la trabajadora.

Situación

En el momento de cerrar este Informe, habiendo acordado el inicio de procedimiento de investigación, se ha notificado a las partes.

c) Denuncias

Solicitud D/06/2006

Denuncia de una barraca que exhibe paneles con imágenes que denigran la imagen de la mujer.

La Asamblea de Mujeres de Bizkaia y la comparsa Mamiki denuncian la decoración que una barraca llamada "La Mansión del Terror" exhibe en el parque Etxeberria de Bilbao, durante las fiestas de esta localidad (agosto 2006), por tratarse de paneles que exhiben a hombres encapuchados y vestidos como en la Edad Media torturado a mujeres.

Análisis

Este hecho fue tratado con el Departamento de Cultura del Ayuntamiento de Bilbao, que informó que utiliza un Protocolo para la recogida de información previa a la concesión de permisos para desarrollar actividades relacionadas con el ocio y los espectáculos y que, en este caso, la Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi (AFADE), titular de la autorización concedida por el Ayuntamiento de Bilbao para la instalación de ferias y barracas, no utilizó.

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 a la violencia contra las mujeres".

En este proceso de análisis del caso, la Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi (AFADE) decidió ocultar las imágenes objeto de la denuncia.

Como fin de este proceso de investigación, la Defensoría dirigió a la Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi (AFADE) la siguiente

Recomendación

Que la AFADE (Asociación de Feriantes Autónomos de Euskadi), como titular de las licencias concedidas por las instituciones públicas, deberá velar para que ningún miembro de su asociación instale barracas o ferias que no cumplan los preceptos legales existentes en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo en aquellas poblaciones en las que desarrollen su actividad, tengan o no concertado un convenio con el correspondiente Ayuntamiento.

Para ello, y previamente a la instalación de las ferias y barracas, es necesario que AFADE adopte las medidas y procedimientos eficaces con el fin de garantizar que

las barracas que se instalen cumplan con los requisitos legales establecidos, todo ello en aras a lograr una igualdad real y efectiva en toda la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Solicitud D/01/2007

Denuncia la falta de espacios para amamantar o lactarios.

Dña. _____ presenta un escrito donde denuncia la inexistencia de espacios debidamente acondicionados para que las madres en periodo de lactancia puedan amamantar a sus hijos e hijas en unas condiciones mínimas de confort e intimidad cuando se encuentran fuera del espacio doméstico. Propone la creación de nuevos espacios tanto públicos como privados, para la lactancia.

Análisis

Se trata de una propuesta cuya solución compete no sólo al sector privado (centros comerciales, cajas de ahorro, supermercados, etc.) sino también al sector público (Ayuntamientos, Diputaciones, etc.). Es por ello que la Defensoría valora que esta cuestión es susceptible de investigar en colaboración con la institución del Ararteko y la incorpora a las propuestas de trabajo conjunto.

Solicitud D/02/2007

Despido ante una solicitud de medidas legales de conciliación de la vida familiar y laboral.

Dn. _____ denuncia a la empresa _____, ubicada en Vitoria-Gasteiz, por haber sufrido un despido improcedente cinco días después de haber solicitado información y comunicado oralmente la intención de solicitar una excedencia por cuidado de hijo ante el departamento de Recursos Humanos de esta empresa.

Asimismo expone que, ante su dificultad de presentar pruebas, no ha planteado ningún tipo de recurso contencioso y ha aceptado el despido.

Tres días después de su petición oral de la excedencia, el director gerente, el jefe del departamento de Logística y la responsable de Recursos Humanos le convocan a una reunión para tratar un problema de producción acaecido el mes de noviembre y tratado en su momento. Le preguntan expresamente sobre su intención de solicitar la excedencia por cuidado de hijo. El denunciante Dn. _____ se ratifica en su intención de solicitarla.

Dos días después es nuevamente convocado a una reunión con el gerente y con el responsable de Recursos Humanos de la empresa _____ junto con la responsable de Recursos Humanos de la planta en la que le comunican su cese junto con el finiquito. El denunciante, Dn. _____, tras el impacto inicial y perplejidad por el despido improcedente les pregunta si la causa es por la solicitud de excedencia, siendo negativa la respuesta. Hay que aclarar que Dn. _____ informa que ha trabajado en esta empresa durante 5 años y nunca había sido amonestado ni sancionado.

El denunciante, Dn. _____, tras asesorarse legalmente, quiere denunciar ante la Defensoría las prácticas discriminatorias que ejerce esta empresa, reconociendo la dificultad que supone probar los hechos narrados. Solicita que se investiguen este tipo de conductas y que se conozcan públicamente, de lo contrario poco sirven las Leyes de Igualdad que buscan la conciliación de la vida laboral y familiar.

Análisis

En relación a los indicios de discriminación, el ejercicio de las medidas legales de conciliación de la vida familiar y laboral es considerado un derecho fundamental de la trabajadora o trabajador y la vulneración de dicho derecho se considera discriminación por razón de sexo, según reza sentencia del Tribunal Constitucional

nº 3/2007, de 15 de enero, que profundiza en "*la incidencia que la denegación del ejercicio de uno de los permisos parentales establecidos en la Ley puede tener en la vulneración del derecho a la no discriminación por razón de sexo de las trabajadoras...*", y reforzando la idea de la STC 240/1999 que declaraba que *las resoluciones denegatorias de la excedencia para el cuidado de hijo vulneraban el derecho de la recurrente a no ser discriminada por razón de sexo*".

En cuanto a la dificultad de probar los hechos, la Ley Orgánica 3/2007 introduce en su artículo 13 la inversión de la carga de la prueba, de modo que, en las alegaciones que se fundamenten en actuaciones discriminatorias por razón de sexo, corresponderá a la entidad demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

No obstante, la defensa ante hechos como el descrito deberá activarse asesorando que las comunicaciones a la empresa, sean de embarazo, de solicitud de excedencia o de reducción de jornada, se realicen en todos los casos por escrito.

La Ley de Procedimiento Laboral, cuyo artículo 108.2 establece que será nulo el despido en los siguientes caso: (...) de los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37 de los Estatutos de los Trabajadores, se incluye por tanto el permiso de reducción de jornada, o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Situación

Esta denuncia se encuentra en fase de valoración.

Solicitud D/15/2007

Denuncia al bar _____ por la exposición de azulejos con leyendas que atentan contra la dignidad de la mujer.

Se pone en conocimiento de la Defensoría que el bar _____ exhibe como elementos decorativos azulejos y carteles con refranes y alusiones denigrantes hacia las mujeres.

Análisis

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 a la violencia contra las mujeres"*.

Situación

Esta denuncia se encuentra en fase de valoración.

Solicitud D/18/2007

Denuncia sobre la letra de una canción machista-sexista.

Desde el Servicio de Atención y Orientación de la Mujer del Ayuntamiento de _____ se remite la denuncia referente a la letra de una canción machista-sexista, titulada "las niñas de hoy día, todas son una guarras", cuyo autor y cantante es _____ y que ha sido denunciada por tres jóvenes de la localidad de _____ en la sección de Opinión del Periódico "El País", 28 de abril de 2007. Estas mujeres manifiestan haberse sentido humilladas e indignadas al escuchar la letra de dicha canción.

Situación

La Defensoría está realizando las actuaciones previas al objeto de determinar, con carácter preliminar, si concurren las circunstancias que justifique la iniciación de un procedimiento de investigación de oficio en relación al tema denunciado.

3.4 Dictámenes

En virtud del artículo 19 del Decreto 119/2006, la Defensoría debe incluir en el informe que nos ocupa la relación de dictámenes emitidos de conformidad con lo dispuesto en el artículo 75 de la Ley 4/2005, en virtud de la cual la Defensoría es el órgano competente para emitir los dictámenes previstos en el párrafo 3 del artículo 95 de la Ley 2/1995 de Procedimiento Laboral. Este último artículo establece que en los casos que el proceso laboral haya suscitado una cuestión de discriminación por razón de sexo, el Juez, la Jueza o el Tribunal podrá recabar el dictamen de los Organismos públicos competentes.

En el mismo sentido, la Ley Orgánica 3/2007 incorpora la elaboración de estos dictámenes a cualquier otra cuestión en que pueda alegarse discriminación por razón de sexo y expone en su artículo 13.1 que *“a los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes”*.

Durante este primer año (24 de mayo 2006/24 de mayo 2007), a la Defensoría no ha sido solicitado por ningún órgano jurídico tales dictámenes.

4 PERSONAL Y PRESUPUESTO ECONÓMICO

En este cuarto apartado se abordan las principales características de estos dos recursos básicos para el funcionamiento de la Defensoría, a cuya descripción se dedica un apartado diferenciado por ser actuaciones que corresponden al Gobierno Vasco.

4.1 Personal

La dotación del personal con destino a la Defensoría ha sido, junto con el espacio físico, el recurso determinante de su puesta en marcha, habiéndose resuelto ambas para la fecha en que se inauguró la sede de la Defensoría (21 de febrero, 2007).

El artículo 6 del Decreto 119/2007 indica que *"el personal al servicio de la Defensoría está constituido por asesores y asesoras y personal de confianza, así como por personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma y de sus organismos autónomos"* y explicita que *"los puestos de trabajo que tengan asignadas funciones que impliquen el ejercicio de la autoridad e inspección deben ser ocupados por funcionarios o funcionarias de carrera"*.

Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer llevó a cabo los trámites de solicitud de personal en los términos siguientes:

- Personal eventual: 2 asesores/asesoras (de igualdad y de comunicación).
- Personal funcionario de carrera: 3 asesores y/o asesoras jurídicas, 1 secretario/secretaria de alto cargo, 1 técnico/técnica de administración y servicios y 2 auxiliares administrativos.

La plaza de asesora de igualdad fue cubierta en julio 2006. En relación al personal funcionario, la Dirección de Función Pública informó favorablemente la creación de

las siguientes plazas (22 de junio 2006): 2 asesores y/o asesoras jurídicas (nivel 24), 1 gestor o gestora de servicios generales (nivel 21) y 1 secretario o secretaria de alto cargo (nivel 18). En relación a los perfiles lingüísticos de estas plazas, con fecha 3 de julio, se establecen los perfiles lingüísticos siguientes: asesores y/o asesoras jurídicas, perfil 4; gestor o gestora de servicios generales, perfil 3; y secretario o secretaria de alto cargo, perfil 2.

Se acordó como forma de provisión de los puestos de personal funcionario de carrera la comisión de servicios, siendo de libre designación el secretario o secretaria de alto cargo.

La aprobación de la provisión de estas plazas estuvo sujeta al procedimiento establecido por la Administración Pública, en primer lugar, a la aprobación del Decreto de Regulación de la organización y funcionamiento de la Defensoría con fecha 13 de junio y con efectividad el 30 de junio y, en segundo lugar, a las medidas requeridas para su tramitación según normativa de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, entre otras, a la modificación de la relación de puestos de trabajo (RPT) para dotar del personal necesario a la Defensoría, realizado mediante Decreto 188/2006, de 3 de octubre (BOPV 23-10-06).

Con fecha 13 de noviembre 2006 se convocó la provisión mediante comisión de servicios de las plazas de gestor de servicios generales y de responsables de asesoría jurídica. La plaza correspondiente a secretario-secretaria de alto cargo, de libre designación, tras resolución de la Defensora de 6 de noviembre, fue publicada su convocatoria en fecha 29 de noviembre. Resultado de estos procedimientos, fue la selección de un gestor de servicios generales, resultante de la baremación de 12 solicitudes presentadas, la selección de una secretaria de alto cargo, entre dos personas presentadas, quedando desiertas las dos plazas relativas a asesores y/o asesoras jurídicas. Finalmente, ambas plazas -y mediante el inicio de un nuevo procedimiento de provisión de plazas- fueron cubiertas por personal interino proveniente de las bolsas de trabajo (febrero 2007).

En definitiva, la Defensoría ha contado con la aprobación de 6 puestos de trabajo, cuya materialización se ha producido entre el 24 de mayo de 2006 y el 20 de febrero de 2007:

- Nombramiento de la Defensora para la Igualdad, 24 de mayo 2006.
- Nombramiento de la asesora de igualdad, 11 de julio 2006.
- Incorporación del gestor de servicios generales, 18 de diciembre 2006.
- Incorporación de la secretaria de alto cargo, 22 de enero 2007.
- Incorporación de las dos asesoras jurídicas, 19-20 de febrero 2007.

Una vez cubiertos los puestos de trabajo aprobados para esta Defensoría, constatamos que el desempeño de las funciones encomendadas a este órgano - procesos de investigación ante supuestos de discriminación por razón de sexo en el sector privado-, requiere de una rigurosa observación del procedimiento establecido y de un alto nivel de especialización en su ejecución, por lo que se ha solicitado a la Dirección de Función Pública la revisión de la correspondiente monografía.

A su vez, teniendo en cuenta que es competencia de la Defensora de acuerdo al artículo 5 apartado f) del Decreto 119/2006, se ha aprobado un Plan de Formación del personal que se desarrollará a lo largo del ejercicio 2007 (mayo-diciembre). En el diseño de sus contenidos se ha tenido en cuenta la especificidad de la Defensoría respecto a otros recursos públicos en relación al procedimiento de investigación ante quejas o denuncias motivadas por indicios de discriminación por razón de sexo en el sector privado. Este ámbito de actuación requiere un alto nivel de especialización en materia de derecho antidiscriminatorio y en otras ramas del derecho (laboral, fiscal, administrativo e incluso penal) por parte de las personas responsables de instruir los expedientes y levantar las correspondientes actas de inspección, especialización que no ha sido establecida en la definición de estos puestos de trabajo y que mediante un plan de formación del personal, en alguna medida, se busca subsanar en aras a la eficacia y eficiencia de este órgano.

4.2 Presupuesto económico

La dotación económica de este órgano debe consignarse en el presupuesto de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer dentro los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, tal como señala el artículo 7 del Decreto 119/2006.

Así, en los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el ejercicio 2006 se aprobó en el presupuesto de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer la partida 47.3223.01.45499.005 con una previsión del gasto de 1.000.000€ con destino a la Defensoría. Tras la aprobación del Decreto 119/2006 (junio 2006), esta dotación fue actualizada en 316.663,87€, cuya ejecución por capítulos se desglosa a continuación:

Presupuesto año 2006 (junio-diciembre)

Capítulo	Disponible	Gastado	%
Capítulo I	141.663,87	73.944,53	52,20
Capítulo II	105.000,00	87.314,62	83,16
Capítulo VI	70.000,00	64.276,83	91,82
Total	316.663,87	225.535,98	71,22

La ejecución presupuestaria del año 2006 de la Defensoría se concretó en el segundo semestre del ejercicio, periodo en que se configuró y puso en funcionamiento abordando aspectos referidos a la definición estructural, la ubicación funcional, el equipamiento, la dotación de recursos técnicos y humanos, la concreción de imagen corporativa y la definición de la sistemática de trabajo. El gasto correspondiente a Capítulo I sólo alcanzó el 52% debido a que la contratación de personal funcionario se efectúa entre diciembre 2006 y febrero 2007.

En lo que respecta al ejercicio 2007, las actividades, objetivos, acciones e indicadores de la Memoria Explicativa de la Defensoría se encuentran intercaladas en los respectivos apartados de la Memoria Presupuestaria de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, siendo la dotación económica asignada para el presente ejercicio de 646.484,00€ bajo el epígrafe de Servicios 09.

Presupuesto año 2007

Concepto	Capítulo I	Capítulo II	Capitulo VI	Total
Asignado	333.804,00	292.680,00	20.000,00	646.484,00

5 RESUMEN

Este Informe Anual responde al periodo comprendido entre el 24 de mayo de 2006 al 24 de mayo de 2007 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 carácter independiente, adscrito a Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, de nueva creación, cuyo fin es velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato de mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Euskadi y la defensa de la ciudadanía ante situaciones de discriminación por razón de sexo relativas al sector privado.

Este órgano ha sido creado por la Ley 4/2005, de 18 de febrero, del Parlamento Vasco, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y su naturaleza, límites, funciones, organización y funcionamiento 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 la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Posteriormente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres aprobada por las Cortes Generales, refuerza el ordenamiento jurídico en materia de igualdad e introduce cuestiones de gran interés en lo que respecta al ámbito de actuación de la Defensoría, tanto por las aportaciones que realiza respecto de las cuestiones de discriminación por razón de sexo como acerca de las medidas que introduce referentes al sector privado.

En cuanto a la aproximación en la definición y delimitación del término "sector privado", se constata que es un tema no resuelto en el plano teórico. Las propuestas realizadas desde la Ley 5/2006, de 17 de noviembre, de Patrimonio de Euskadi y las normas de derecho privado - en materia de eficacia jurídica de los

derechos fundamentales de la igualdad y no discriminación entre particulares- han sido los referentes utilizados para resolver este tema relevante y relacionado con el ámbito de actuación de la Defensoría.

La puesta en marcha de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres se inicia con el nombramiento de la Defensora el 24 de mayo de 2006, por Decreto 3/2006, de 16 de mayo, del Lehendakari de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley 4/2005 y a propuesta del Consejo de Dirección de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

Entre las actuaciones llevadas a cabo durante este primer año de andadura, se encuentran aquellas relacionadas con el inicio de su puesta en marcha: localización y gestión de una sede, equipamiento, la definición de herramientas para el funcionamiento, conexión a redes de comunicación y suministros, la imagen corporativa, la difusión y comunicación, el desarrollo de relaciones de colaboración, y puesta en marcha de mecanismos de cooperación, haciendo hincapié en la propia definición de la institución y a su ámbito de actuación, el sector privado.

Asimismo, en otro orden de cosas, se mencionan por su novedad e interés las visitas realizadas a las Defensorías para la Igualdad de Género de los países nórdicos (Noruega, Suecia y Finlandia), así como la organización, en colaboración con Cursos de Verano de la UPV/EHU y en co-dirección con la Dirección de Igualdad de esta Universidad, de un Seminario Internacional sobre las Defensorías para la Igualdad de Género en Europa, que se celebrará los próximos 5, 6 y 7 de septiembre de 2007 en Donostia-San Sebastián, en el que participaran las direcciones de las tres citadas Defensorías nórdicas para la igualdad.

Con el fin de disponer de conocimiento en determinados temas de interés para la Defensoría, se ha contratado la realización de tres estudios específicos e introductorios, concretamente acerca de:

1) *Beneficios de la incorporación de las mujeres en los puestos de gestión y dirección de empresas del sector privado: una revisión bibliográfica*

Este estudio informa, entre otras aportaciones, de la constatación por los últimos estudios sobre el tema, de los elevados costes de oportunidad en los que incurren las empresas al discriminar, basándose ampliamente en creencias estereotipadas y en inercias heredadas, a las mujeres y apartarlas de manera directa e indirecta de los puestos de gestión y liderazgo, haciendo que buena parte de los recursos humanos a su disposición no sean debidamente aprovechados. En el entorno actual de negocios, donde se prima el buen gobierno de la empresa y se defienden los intereses del accionariado y grupos de interés relacionados con la empresa, la apuesta decidida por la diversidad de género es uno de los pilares de la transformación empresarial.

2) *Delimitación conceptual de la discriminación y recopilación de la legislación y jurisprudencia antidiscriminatoria*

A su vez, en aras al cumplimiento de la función encomendada a la Defensoría de *estudiar la legislación y jurisprudencia antidiscriminatorias y elaborar propuestas de legislación y de reforma legislativa* se ha abordado este segundo trabajo al objeto de realizar una recopilación sistemática del material jurídico que se ha de analizar. Esta tarea requiere de una clarificación conceptual sobre discriminación. En este sentido, señala este trabajo cómo el concepto de discriminación acuñado originariamente por la cultura jurídica moderna coincide con el de ruptura del principio de igualdad ante la ley entendido de modo individualista y basado en el falso universalismo sobre el que se edifica (el sujeto masculino de) el Derecho y el Estado modernos.

3) *Convenios colectivos sectoriales de ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi desde la perspectiva de género, en el marco de la normativa sobre no discriminación por razón de sexo*

Este trabajo analiza los trece convenios sectoriales de ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi actualmente vigentes en relación a siete bloques de la temática de igualdad de género, en la línea de estudios similares realizados en otras Comunidades Autónomas: acceso al trabajo y condiciones de trabajo en general; retribución y beneficios sociales; maternidad y conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares de trabajadores y trabajadoras; protección de la salud durante el embarazo y la lactancia; acción positiva y cláusulas antidiscriminatorias; acoso sexual; acoso moral o mobbing.

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 la Ley 4/2005 expresamente le ha encomendado.

En este primer año, la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres ha atendido un total de 40 solicitudes, que no siempre se ajustan al formato de la *queja* que determina el Decreto 119/2006 para iniciar un procedimiento de investigación a instancia de parte. Esto se debe a que, en ocasiones, la ciudadanía ha solicitado información y/o asesoramiento, en cuyo caso han sido registradas como *consultas* y, en otras ocasiones, interpone una *denuncia* ante una presunta situación discriminatoria por razón de sexo en la que no tiene interés particular.

Las 40 solicitudes atendidas en la Defensoría, 24 han sido *consultas* (de las cuales 8 informaron que formalizarían una *queja*), 11 *quejas* y 5 *denuncias*.

La mayoría de las 40 solicitudes han sido planteadas por mujeres (n=29, 72%). En cuanto a la procedencia de las mismas, el 45% (n=26) responden a iniciativa

personal propia, el 20% (n=8) derivadas por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer y el 10% (n=4) por sindicatos.

En cuanto a la temática a que se refieren las solicitudes, sean éstas consultas, quejas o denuncias, casi la mitad hacen referencia a presuntas situaciones de discriminación en el ámbito laboral (n=18) y, de éstas, la mayoría están relacionadas con la conciliación y con la maternidad. La temática de 7 solicitudes se refiere a presuntas prácticas discriminatorias por asociaciones, como la negación del acceso de mujeres en calidad de socias. El asunto a que se refieren 3 de las solicitudes son presuntas situaciones de acoso sexista; 1 solicitud hace referencia a la presunta discriminación por razón de sexo en el tratamiento por los medios de comunicación y 3 hacen referencia a imágenes o trato discriminatorio en espacios expuestos al público y las 8 restantes se refieren a otras cuestiones diversas.

En cuanto a las 11 *quejas*, 6 no han sido admitidas por haberse planteado demanda ante los tribunales, estar pendiente de resolución judicial o haber recaído sentencia y 1 está en proceso de subsanación documental. De las 4 quejas admitidas a trámite, 2 han sido resueltas con emisión de recomendación, 1 se encuentra en proceso de investigación y otra en trámite de audiencia.

Se ha desarrollado, asimismo, otro procedimiento de investigación de oficio a raíz de la denuncia formulada por una Asociación de mujeres y resuelto mediante recomendación.

El volumen de solicitudes atendidas en la Defensoría puede ser un indicador del desconocimiento por parte de la ciudadanía sobre este recurso de nueva creación y de la necesidad de realizar actuaciones con el fin de subsanar esta realidad.

La dotación presupuestaria y de personal con destino en la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres han sido, junto con el espacio físico, los factores

determinantes de su puesta en marcha y que requerirán de revisión y mayor dimensión para un eficaz cumplimiento de las funciones encomendadas.

El 21 de febrero de 2007, fecha en la que se celebró el acto de inauguración oficial de la sede, se contó con la total cobertura de los 6 puestos de trabajo aprobados por el Gobierno Vasco.

Una vez cubiertos dichos puestos de trabajo, se constató que el desempeño de las funciones encomendadas a este órgano -procesos de investigación ante supuestos de discriminación por razón de sexo en el sector privado- requiere de una rigurosa observación del procedimiento establecido y de un alto nivel de especialización en su ejecución. Por ello, se ha iniciado un plan de formación dirigido, entre otros temas, a profundizar en las herramientas y aspectos procedimentales del proceso de investigación de discriminación por razón de sexo en el sector privado, derecho laboral y discriminación directa o indirecta, el caso concreto de la conciliación de la vida familiar y laboral, el acoso sexista en la legislación y jurisprudencia y denuncias por discriminación por razón de sexo en el sector privado.

6 VALORACIÓN

En los últimos treinta años el derecho fundamental de la igualdad y no discriminación por razón de sexo es el eje central del modelo social europeo, esto es, constituye la piedra angular de los derechos y hacen parte de los valores fundamentales en los que se basa la Unión Europea actual. Es por ello que la Unión ha establecido un amplio abanico de disposiciones legislativas con el objetivo de combatir la discriminación entre hombres y mujeres en materia de remuneración, condiciones laborales y seguridad social. Asimismo, la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha contribuido a clarificar y reforzar este marco jurídico. En la actualidad, la igualdad y no discriminación por razón de sexo se reconoce como uno de los objetivos centrales y son importantes los esfuerzos que se llevan a cabo para que esta dimensión se incorpore en todas las actividades de la Unión.

En esta línea se establece que los Estados miembros deben seguir luchando, junto con los interlocutores sociales, contra la injusticia social que tiene como resultado que las mujeres sigan percibiendo una retribución inferior a la de los varones y que exista una clara línea divisoria entre los sexos en el mercado laboral, al mismo tiempo que manifiestan una clara apuesta por aquellas medidas relacionadas con la flexibilidad en la jornada laboral y que permita, tanto a hombres como a mujeres, una adecuada conciliación de la vida laboral y familiar, hacia una reglamentación adecuada sobre permisos parentales que puedan solicitar tanto madres como padres, y por la creación de instalaciones accesibles y asequibles para el cuidado de las criaturas y la asistencia a personas dependientes.

En el marco del Año Internacional para la Igualdad en Europa (año 2007), la Comunidad Autónoma de Euskadi se encuentra liderando la puesta en marcha de la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres. La creación de este órgano - pionero en relación a la mayoría de los países de la Unión Europea- implica

visibilizar y constatar los avances en el desarrollo de la legislación de esta Comunidad Autónoma, así como el compromiso con el afianzamiento de la democracia y la erradicación de la discriminación de las mujeres. Es evidente que el marco jurídico es importante para combatir la discriminación por razón de sexo, también lo es la aplicación plena y eficaz de dicho marco, que la ciudadanía los conozca, haga valer los derechos que le amparan y que existan mecanismos que vigilen su cumplimiento.

Durante este primer año de andadura, con un interesante paralelismo con el proceso de creación y puesta en marcha del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (Vilnius, Lituania), las actuaciones de la Defensoría se han centrado en disponer de una sede y un equipo profesional con el fin de responder a su mandato central de atender a la ciudadanía ante presuntas situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado. Las solicitudes atendidas a lo largo de estos doce meses (consultas, quejas y denuncias) ponen en evidencia las áreas en las que la ciudadanía percibe situaciones de discriminación.

Se trata, por tanto, de asegurar la eficacia de este órgano en la vigilancia del cumplimiento del derecho fundamental de la igualdad y no discriminación por razón de sexo en el sector privado, además de la defensa de la ciudadanía ante presuntas prácticas o situaciones discriminatorias. Con esta finalidad, corresponde a la Defensoría abordar con carácter prioritario y en un futuro inmediato cuestiones relacionadas con:

- La difusión de sus fines y su existencia a través de acciones de difusión y comunicación. La finalidad de estas actuaciones es lograr que la ciudadanía conozca este recurso público, su especificidad, su ámbito de actuación y procedimiento de intervención, así como la delimitación de la Defensoría en relación a otros organismos con responsabilidad en la defensa de los derechos humanos y aquellos que entres sus fines tienen el velar por el principio de la igualdad y no discriminación por razón de sexo.

- La asesoría especializada e investigación de presuntas prácticas o situaciones de discriminación por razón de sexo en el sector privado, a instancia de parte o de oficio, de acuerdo al procedimiento establecido de tramitación de expedientes de investigación en el Decreto 119/2006. Dicho procedimiento debe concluir con las recomendaciones y medidas de conciliación pertinentes en cada caso. Además, también debe responder a la elaboración de dictámenes a que hacen referencia el artículo 75 de la Ley 4/2005 y el artículo 13 de la Ley Orgánica 3/2007.
- El desarrollo de su propia doctrina, esto es, del conocimiento especializado en materia de discriminación por razón de sexo y con especial visión y observación del sector privado, fundamentada en las aportaciones de la producción científica, legislativa, jurisprudencial, estadísticas, etc.
- El desarrollo y consolidación de redes de cooperación en el ámbito autonómica como supra-autonómico con la finalidad de establecer mecanismos de colaboración en todos aquellos ámbitos de confluencia, para el intercambio de experiencias y conocimiento, así como para desarrollar actuaciones conjuntas en determinadas cuestiones.

Entre estas redes de cooperación caben destacar los mecanismos a impulsar con la institución del Ararteko y Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer tal como establece la Ley 4/2005. No obstante, sin desatender otros recursos de nueva creación como la Red Europea de Igualdad de Género en la que, como señala el Reglamento (CE) 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, participarán centros, organismos, organizaciones y especialistas con el fin de trabajar en el campo de la igualdad de género y en la incorporación transversal de la perspectiva de género.

Esta apuesta requiere, sin duda, de la dedicación y formación del personal adscrito a la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres, de la colaboración de la ciudadanía y su ejercicio de formulación de quejas y denuncias, en su caso, del apoyo de entidades clave del sector privado, de una dotación económica y de personal adecuado a los fines que le han sido encomendados, de la colaboración de los distintos servicios de la propia Administración de la Comunidad Autónoma y de la colaboración de otras instituciones públicas, entre las que tiene una relevancia fundamental para el desarrollo de una estructura de funcionamiento sólida y eficaz, el apoyo y la colaboración del Parlamento Vasco.